



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PODNIKOHOSPODÁŘSKÁ

Komparace závodního stravování ve výrobních závodech v rámci TATRA TRUCKS a.s.

The Comparison of Food Providing Programs in Manufacturing Plants within  
TATRA TRUCKS a.s.

Student: Tereza Procházková

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Elen Válková

Ostrava 2014

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra podnikohospodářská

## Zadání bakalářské práce

Student: **Tereza Procházková**  
Studijní program: B6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: 6208R020 Ekonomika podniku  
Specializace: 01 Ekonomika podniku  
Téma: Komparace závodního stravování ve výrobních závodech v rámci  
TATRA TRUCKS a.s.  
The Comparison of Food Providing Programs in Manufacturing Plants  
within TATRA TRUCKS a.s.

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Stravování jako teoretické východisko problematiky
3. Podnik TATRA TRUCKS a.s.
4. Komparace závodního stravování
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

HORNER, Susan. *Cestovní ruch, ubytování a stravování, využití volného času*. Praha: Grada, 2003. 486 s. ISBN 80-247-0202-9.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Praha: C. H. Beck, 2010. 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1.


RYGLOVÁ, K., M. BURIAN a I. VAJČNEROVÁ. *Cestovní ruch - podnikatelské principy a příležitosti v praxi*. Praha: Grada, 2011. 216 s. ISBN 978-80-247-4039-3.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.


Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Elen Válková**

Datum zadání: 22.11.2013

Datum odevzdání: 09.05.2014

  
Ing. Josef Kašík, Ph.D.  
vedoucí katedry



  
prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.

Prohlašuji, že citace použitých pramenu je úplná a že jsem v práci neporušila autorská práva.

V Ostravě dne 9.5.2014

.....  
Tereza Procházková

## **Poděkování**

Ráda bych na tomto místě poděkovala všem, kteří mi při zpracování této bakalářské práce byli oporou.

Především děkuji paní Ing. Elen Válkové za vedení a konzultace při psaní bakalářské práce a také za podnětné připomínky a užitečné rady.

Dále děkuji vedoucímu odboru stravování panu Schumovi a zaměstnancům společnosti TATRA TRUCKS a.s. za poskytnutí potřebných informací a všem vedoucím stravování z podniků, které se zapojily do porovnávání.

# Obsah

<b>1. Úvod.....</b>	<b>6</b>
<b>2. Stravování jako teoretické východisko problematiky.....</b>	<b>7</b>
<b>2.1 Stravovací služby .....</b>	<b>7</b>
2.1.1 Vývoj stravovacích služeb .....	7
2.1.2 Současné stravovací služby .....	8
<b>2.2 Význam společného stravování .....</b>	<b>9</b>
<b>2.3 Provozovny stravování.....</b>	<b>10</b>
<b>2.4 Formy společného stravování.....</b>	<b>11</b>
2.4.1 Účelové stravování .....	11
2.4.2 Stravování zaměstnanců .....	13
<b>2.5 Péče o zaměstnance.....</b>	<b>16</b>
2.5.1 Zaměstnanecké benefity .....	17
<b>2.6 Stravování podle právních předpisů.....</b>	<b>18</b>
2.6.1 Daňové řešení u zaměstnance .....	19
2.6.2 Daňové řešení u zaměstnavatele .....	20
2.6.3 Pracovní cesta a stravování.....	24
<b>2.7 Hygienické požadavky na provoz.....</b>	<b>24</b>
2.7.1 Požadavky na provozovny .....	25
2.7.2 Systém kritických bodů .....	25
<b>3. Podnik TATRA TRUCKS a.s. ....</b>	<b>27</b>
<b>3.1 Charakteristika podniku.....</b>	<b>27</b>
3.1.1 Základní údaje.....	27
3.1.2 Historie společnosti.....	28
3.1.3 Nabídka vozidel .....	29
<b>3.2 Závodní jídelna .....</b>	<b>29</b>
3.2.1 Nabídka jídel.....	30
3.2.2 Ceny jídel.....	31
<b>4. Komparace závodního stravování .....</b>	<b>32</b>
<b>4.1 Podniky zapojené do komparace .....</b>	<b>32</b>
<b>4.2 Dotazníkové šetření .....</b>	<b>33</b>

4.2.1	Základní údaje.....	34
4.2.2	Zajištění stravování.....	36
4.2.3	Organizace kuchyně a výdejny .....	38
4.2.4	Pokrmý.....	40
4.2.5	Nádobí.....	45
4.2.6	Objednávkový systém.....	47
4.2.7	Stravenky .....	48
4.2.8	Bufety, automaty.....	49
<b>4.3</b>	<b>Shrnutí zásadních výsledků komparace .....</b>	<b>50</b>
4.3.1	Výhody stravování v podniku Tatra .....	51
4.3.2	Nevýhody stravování v podniku Tatra.....	51
<b>4.4</b>	<b>Návrh na zlepšení .....</b>	<b>52</b>
<b>5.</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>53</b>
	<b>Seznam použité literatury .....</b>	<b>54</b>
	<b>Seznam internetových zdrojů.....</b>	<b>55</b>
	<b>Seznam zkratk.....</b>	<b>55</b>
	<b>Prohlášení o využití výsledků diplomové (bakalářské) práce .....</b>	<b>56</b>
	<b>Seznam příloh .....</b>	<b>57</b>

## 1. Úvod

Trendem podniků pro současnou dobu je pečovat o své zaměstnance. Podniky chtějí nejen získat novou kvalitní pracovní sílu, ale také udržet stávající schopné zaměstnance. Společnosti se snaží docílit tohoto stavu prostřednictvím poskytování různých forem zaměstnaneckých výhod, jako je dotace jídla, poskytování stravenek, vzdělávání, třinácté platy a mnohé další výhody.

Tato bakalářská práce je zaměřena na konkrétní oblast péče o zaměstnance a to na zajištění stravování a na vytváření podmínek pro strážníky. Téměř kteréhokoli pracujícího jedince, který tráví v zaměstnání několik hodin denně, se týká zaměstnanecké stravování. Stravování je důležité nejen pro fyzický, ale i psychický stav každého pracovníka.

Všichni zaměstnavatelé mají povinnost po určité době poskytnout pracovníkovi přestávku na jídlo a oddech, ale nejsou povinni provozovat závodní jídelnu ani poskytovat pracovníkům stravenky. Provozování jídelny záleží pouze na jejich rozhodnutí.

Práce je výhradně zaměřena na podniky, které umožňují svým zaměstnancům stravování v podnikové závodní jídelně. Zadavatelem tématu je automobilová společnost TATRA TRUCKS a.s., která požaduje zjistit informace o zajišťování stravování minimálně v pěti dalších výrobních společnostech. Zajímá ji především, kolik procent strážníků mají ostatní podniky, jakou výši ceny dotuje zaměstnavatel a zda si vaří podniky samy nebo využívají externí firmu.

Cílem práce je komparace závodního stravování ve výrobních podnicích, tzn. oslovit tyto společnosti a zjistit jakým způsobem zajišťují stravování a jaké podmínky vytvářejí pro své pracovníky. Teoretická část bude věnována historii stravování, významu a formy společného stravování, péči a poskytování výhod, daňovým hlediskem, hygienickými požadavky na stravování a seznamem kritických bodů. V praktické části budou zpracovány výsledky dotazníkového šetření.

Závěr práce bude analyzovat současnou situaci závodního stravování v podniku TATRA TRUCKS a.s. a porovnávat se situací v dalších oslovených podnicích, a následně budou vyhodnoceny výhody a nevýhody v podniku TATRA TRUCKS a.s. a navrženo zlepšení v oblasti stravování.



## **2. Stravování jako teoretické východisko problematiky**

### **2.1 Stravovací služby**

Na úvod je třeba podotknout některé zajímavosti z historie. Počátky gastronomie rozhodně patří k zajímavým vědním oborům, a proto by neměly být v této práci zaměřené na stravování opomenuty.

#### **2.1.1 Vývoj stravovacích služeb**

Rozvoj kuchařské dovednosti je neodlučitelnou částí rozvoje lidské společnosti. Dějiny kuchařského umění pochází patrně od doby, kdy jedinec náhodou položil blízko zapáleného ohniště kus masa a tímto způsobem zjistil, že zvěřina je lahodnější a lépe stravitelnější. Z této náhody vzniklo první tepelné zpracování jídla. Poté co člověk objevil hliněné nádoby, rožně a rošty mohl postupně připravovat i složitější jídla. V této době se však ještě nedalo hovořit o gastronomii (Matějka, Balagová, 1993).

S evolucí lidského vědění a myšlení souvisí také vývoj různých oborů, ke kterým patří nepochybně i gastronomie. Původními centry gastronomie jsou Čína a Řím (Salač, 1996).

Za zcela rozvinutou gastronomii lze pokládat 5. století před naším letopočtem. Jihoasijské státy, již hodně dávno uměly přichystat jídlo z rozmanitých odrůd obilovin, ovoce, ze zvěřiny, z masa domácích zvířat, ryb. Pokrmy dochucovali různými druhy koření. Čínská gastronomie se za pomoci obchodu, válek a kulturnímu přizpůsobení dostala až do Japonska, Koreje a větší části jižní Asie. Římané byli při hostinách či banketech pověstní ne příliš vybíravým chováním, ale o jejich jídle je možno tvrdit, že na tehdejší dobu byla celkem promyšlená. Taktéž Evropa nesetřvávala opožděná. Napovídají tomu nikoli jen početné údaje, ale také znalost mnoha pozoruhodných osobností. Ty se ve středověku zasloužily o rozvoj profesionální gastronomie a kuchařských dovedností (Matějka, Balagová, 1993).

### **Catherine de Medici**

Žila v letech 1519 až 1589. Ve svých čtrnácti letech opustila rodné Benátky a odjela do Francie, aby se vdala za budoucího krále Jindřicha II. Kromě vybraného chování s sebou přivezla do Francie různé lahůdky, které byly v její rodné Itálii běžné. Například lanýže,

brzlík, srdíčka artyčoků, makronky, drůbeží knedlíčky, perníčky, zmrzlinu, ale především několik italských kuchařů, kteří učili francouzské kuchaře udělat omáčku.

### **Jean Anthelme Brillat-Savarin**

Za prvního skutečného znalce gastronomie, který se vepsal do historie gastronomie, byl právě Briliat-Savarin. Narodil se ve Francii v roce 1755, zemřel v roce 1826 a je autorem knihy Fyziologie chuti.

Tento i v současnosti uznávaný gastronom doufal, že pozná autentického gastronomu, poté co ho podrobí jeho tak zvaným „malým gastronomickým testům“. Nejspíše si myslel, že pohled na pokrm věhlasné pro svoji chuť a dokonalost, musí u sofistikovaného jedince probudit všechny druhy chutě. Dle Briliat-Savarina, vždy když se servíruje pokrm renomovaný pro svoji chuť, musejí být stolovníci pozorováni a ti, kteří neprojeví přiměřené nadšení, jsou označeni jako nevyhovující této situaci (<http://hostovka.cz>).

Dříve než se vžil pojem stravovací služby, byl znám pouze pojem pohostinství. Mezi prosté vlastnosti člověka patří pohostinství. Její úroveň je přiměřená úrovni společnosti a jejímu rozvoji. Pohostinnost dříve znamenala nabídnout pocestným bezplatné přístřeší a občerstvení. Později se pohostinství stalo obchodním podnikáním. V rámci historického vývoje lze pohostinství pochopit jako všechnu činnost spjatou s poskytováním občerstvení a ubytování. Nyní veřejné stravování představuje spolu s hotelnictvím důležitou součást všech vyspělých států (Salač, 1996).

#### **2.1.2 Současné stravovací služby**

V současnosti z pohledu pozorovatele pohostinské činnosti má gastronomie o mnoho rozsáhlejší obzor nežli dříve. Manažer kuchyně musí vzít v úvahu nikoli jen gastronomická pravidla, ale také globální stravovací návyky a v současné době i módní trendy. Od doby, kdy Francie udávala tón ve stolování a stanovila gastronomická pravidla, se gastronomický svět výrazně změnil.

Nemělo by se také opomíjet to, že gastronomie jde vždy ruku v ruce s cestováním a díky nynějšímu vyspělému cestovnímu ruchu lidé poznávají pestrost mnoha etnických kuchyní. Lidé poznávají a uznávají stravovací a gastronomické obyčeje různých národů, včetně jejich stolovací kultury, ať už je postavena na náboženských zásadách, zvyklostech a tradicích, nebo na hospodářských možnostech (<http://hostovka.cz>). Existuje tedy vztah

mezi cestovním ruchem, službami pro využití volného času, ubytovacími a stravovacími službami, i když vypadají tyto oblasti na první pohled odlišně. Cestovní ruch patří mezi aktivitu, volný čas je časovým pojmem a ubytování a stravování se zaměřuje na zajišťování služeb (Horner, 2003).

## **2.2 Význam společného stravování**

Za společné stravování je považována hromadná výroba, prodej a spotřeba jídla a nápojů pro početné skupiny lidí (Ryglová, Burian, Vajčnerová, 2011). Společné stravování je nezávislým úsekem ekonomických činností a zahrnuje jak provozy veřejného, tak i účelového stravování (Mlejnková, 2005). Účelové stravování neboli uzavřené je speciální vymezení stálých skupin lidí, např. školní, závodní, nemocniční stravování. Veřejné čili restaurační stravovací služby znamenají nejen uspokojení hladu, ale také je podstatná funkce společenského kontaktu a zábavy. Tato forma stravování je nejstarší a je spojena s vývojem cestovního ruchu a obchodu (Ryglová, Burian, Vajčnerová, 2011). Veškeré provozy mají specifický, společensky ekonomický účel.

V rámci společenského působení:

- vede ke zvyšování fondu volného času, který patří mezi kritéria hodnocení životní úrovně,
- lze pomocí něj modifikovat složení výživy a prosazovat v ní logické prvky,
- v soustavě společného stravování lze výživové potřeby jednotlivých skupin uspokojovat rozdílně např. s hlediskem na stáří – školní stravování, zdravotní stav – nemocniční stravování či energetický vývoj – stravování ve firmách.

V rovině ekonomické:

- jako samostatná oblast ekonomiky se stravovací služby podílí na tvorbě hrubého domácího produktu,
- soustava společného stravování dává svou spotřebou impuls činností v dalších odvětvích např. strojírenství, potravinářství, výrobě skla, textilu, porcelánu, ale také odborného školství apod.,
- společné stravování vytváří přímé i odvozené pracovní možnosti,

- podoby a způsoby stravování populace jsou jednou z charakteristických znaků vyspělosti a kultury daného národa.

## 2.3 Provozovny stravování

Stravování je odvětvím, které v České republice není z pohledu výkonů a množství provozních útvarů samostatně statisticky sledováno a evidováno. Ve statistické evidenci OKEČ, která se používá mezinárodně, se v přítomnosti v ČR stravovací služby dohromady s ubytovacími službami nachází v oddílu 55 (Mlejnková, 2005). Stravovací provozy mají následující zařazení:

- 55300 – provoz restaurací, bufetů apod.,
- 55400 – provoz výčepů, barů atd.,
- 55500 – stravování účelové a dodávky hotových jídel,
- 55510 – stravování účelové,
- 55511 – provoz závodních kuchyní,
- 55512 – stravování ve školních zařízeních, menzách,
- 55520 – dodávky hotových jídel (<http://www.esipa.cz>).

Výše uvedené skupiny 55300 a 55400 obsahují provozy veřejného stravování v rozdělení podle převažujících služeb, tedy s podáváním pokrmů nebo nápojů. V následujících položkách jsou zachycena zařízení společného stravování účelového, v segmentaci dle oblasti působení, tudíž školy, podniky, menzy, lázně, nemocnice apod.

Statistika zahrnuje i cateringové společnosti, které zprostředkovávají stravovací služby dodavatelským způsobem v místech zákazníka, a to jednak pro jednorázové akce jako jsou rauty či bankety, tak i pro každodenní společné stravování v podnicích, nemocnicích, školách, v dopravě apod.

Velkovýrobní pokrmů a polotovarů obstarávají dodávky zhotovených výrobků k odbytu. Velkovýrobní často spojují funkci velkoobchodu i výrobce, protože často nemají vlastní odbytová střediska.

## **2.4 Formy společného stravování**

Společenský smysl společného stravování je možno přiblížit i vymezit jeho třemi hlavními funkcemi. Těmito funkcemi reaguje na základní oblasti potřeb zákazníků.

V první řadě se jedná o požadavek nasycení, tedy uspokojení primární potřeby každého člověka, hladu. Na vyšší úrovni je možno hovořit o uspokojení potřeby přiměřené výživy např. vzhledem k věku, zdravotnímu stavu, náboženství, přesvědčení, energetickému výdaji apod. Tato základní stravovací funkce se uspokojuje v provozech určených k přípravě jídla, jako jsou jídelny, restaurace, bufety, provozy zaměstnaneckého, školního ústavního stravování, stravování v dopravě apod. Především se jedná o výrobu a podávání hlavních denních pokrmů, tedy snídaní, obědů a večeří. V zemích Evropské unie, která užívá statistickou evidenci, je tato skupina zařízení spolu s bufety a bistry označována za restaurace.

Během dne, mezi servírováním hlavních pokrmů, má zpravidla člověk potřebu menšího občerstvení. Se změnou životního způsobu a zrychlujícím se životním tempem bývají dokonce malé množství jídla během celého dne často náhradou za hlavní polední nebo večerní chod. Funkce doplňková, tedy občerstvení, je považována ve stravovacím zařízení za druhou funkci. Realizace je uskutečňována hlavně pomocí zařízení, jako jsou stánky, bistra, automatový prodej, kantýny ve školách, podnicích aj.

Poslední funkce je uskutečňována výhradně v zařízeních veřejného stravování a uspokojuje požadavek společného vyžití, rozptýlení, zábavy, oddechu, společenských styků, propůjčení prostor a služeb pro výjimečné situace pracovní i soukromé. Tato funkce je nazývána jako společensko-zábavní a je možné se s ní setkat v mnoha typech provozoven. Nabídka takovýchto služeb pokaždé patřičně doplňuje základní funkce stravovací provozovny a umožňuje odlišit se od konkurence a dosahovat i ekonomickou efektivnost. Provozy s nadvládou společensko-zábavních služeb a nabídky pití, jsou v evropské statistické evidenci nazývaný jako bary.

### **2.4.1 Účelové stravování**

Nezávislou formou společného stravování je stravování hromadné, tedy účelové. Účelové stravování je zaměřené na velké skupiny lidí, kteří jsou příslušníci různých organizací, institucí či akcí. Stravování účelové se od formy veřejného stravování liší hlavně následujícími vlastnostmi:

- předem se ví, kolik bude strávníků a jaká bude jejich struktura,
- nabídka, tedy připravovaná jídla mají menší rozsah, každodenní změnu a bývají speciálně uzpůsobeny potřebám strávníků (např. nemocniční nebo školní stravování),
- ve většině případů se na úhradě ceny jídla kromě strávníka podílí také ještě jiný subjekt jako je zaměstnavatel, zdravotní pojišťovna, škola, organizátor akce aj., pro strávníky má stravování i sociální hledisko.

Na rozdíl od veřejného stravování je v účelovém stravování o mnoho menší podnikatelské riziko. Hromadnost přípravy chodů, připravuje se zpravidla stovky až tisíce porcí, zabezpečuje také vyšší průměrnou dosáhnutou ekonomickou účinnost. Díky těmto charakteristickým znakům je účelové stravování stále častěji vyhledávanou formou podnikání. Žádá však mnohem větší velikost investičního i provozního kapitálu, než je časté při zakládání restauračního zařízení.

V účelovém stravování patří k nejběžnější podobě poskytování stravovacích služeb catering. Jedná se o poskytnutí kompletních služeb, které objednatel žádá na předem stanoveném místě. Rozumí se tím stravování v nemocnicích, firmách, školkách, v armádě, nápravně výchovných ústavech, při značných kulturních nebo sportovních akcích, jako například mistrovství světa, olympiády, festivaly, veletrhy, natáčení filmů, ale také stravování poskytované v dopravě např. ve vlacích, na palubách letadla či na lodích.

V České republice se tento druh služeb začal vyvíjet v první polovině 90. let minulého století, s příchodem zahraničního kapitálu na český trh gastronomických služeb. V současné době patří k významným provozovatelům i české firmy jako je např. GTH Catering.

K významným poskytovatelům cateringu, kteří působí nejen v České republice, patří nadnárodní firmy jako je Sodexo, Eurest, Aramark a mnoho dalších firem. V současnosti je catering vyhraněnou specializací v gastronomických službách, která reprezentuje velkovýrobu jídla především průmyslového charakteru.

Mezi nejvíce používané druhy účelového stravování patří:

- stravování zaměstnanců,

- školní stravování,
- stravování v nemocnicích a v lázeňských zařízeních,
- stravování v nápravně-výchovných zařízeních,
- stravování v armádě,
- sociální stravování (stravování, které zajišťuje pečovatelská služba, stravování důchodců),
- stravování při velkých kulturních a sportovních akcích jako jsou olympiády, festivaly, mistrovství světa atd.

## **2.4.2 Stravování zaměstnanců**

### **2.4.2.1 Rozvoj stravování zaměstnanců**

Rozvojem průmyslové velkovýroby vznikla potřeba zabezpečit v podniku stravování, kdy bylo nezbytné dosáhnout vysokou produktivitu práce a zároveň minimální časové ztráty. Za první republiky byl v Československu jedním z původních organizátorů závodního stravování Tomáš Baťa, který se zabýval ve svých závodech výrobou obuvi ve Zlíně. Během 2. světové války a v období okupace Československa, bylo hromadně inovováno závodní stravování pro zaměstnance nasazené v muničních závodech. Hlavním účelem bylo zesílení jejich pracovního výkonu.

Když skončila 2. světová válka, byl tento systém zachován jako účinný a neustále rozvíjen. Během prvních deseti let po válce byl zaregistrován velmi rychlý rozmach tohoto druhu stravování pod dozorem Revolučního odborového hnutí. Oproti roku 1948 se kvantita závodních kuchyní zvýšila až dvojnásobně, na 6 800 provozů. Počet strážníků vzrostl na více než čtyřnásobek, v roce 1955 jich bylo zaznamenáno 462 000. Začátkem 60. let bylo závodní stravování svěřeno institucím veřejného stravování (podniky Restaurací a jídelen, vedené okresními národními výbory). Systém se však neprokázal jako dobrý, jelikož vedl k poklesu počtu strážníků a úrovně závodního stravování.

Z těchto důvodů bylo od tohoto systému opuštěno a závodní stravování se navrátilo zpátky do působnosti podniků. Zahájením 70. let bylo rozšíření možností závodního stravování o další novou formu. Začaly se vydávat poukázky na stravování, které se daly uplatit

v restauračních zařízeních a zaměstnavatel na ně finančně přispíval. V letech 1982 bylo vydáno nařízení vlády o závodním stravování, které určilo podmínky pro poskytování stravování a spotřební normy pro produkci jídla, nařízení bylo zrušeno v polovině 90. let.

Závodní stravování docílilo největšího rozvoje v 80. letech minulého století, kdy se jej účastnilo více než 45% veškerých zaměstnanců a bylo zde zaměstnáváno kolem 125 000 lidí.

#### **2.4.2.2 Smysl stravování zaměstnanců**

- Stravování umožňuje zaměstnancům během pracovní doby uspokojení základní lidské potřeby,
- umožňuje rozdílné stravování v závislosti na energetickém výdeji v průběhu pracovní doby,
- zajišťuje doplňkové stravování zaměstnanců prostřednictvím možnosti občerstvení v kantýnách, automatech, bufetech aj.

Během pracovní doby je stravování zaměstnanců důležité z pohledu zachování pracovního výkonu a zabezpečení souvislého zásobování energetických a nutričních látek nezbytných pro lidský organismus. Stravování ve firmě vede ke zlepšení spokojenosti zaměstnanců, jejich dobrého vztahu k zaměstnavateli a příjemné atmosféře v práci.

V závodním stravování je při výrobě pokrmů důležité vědět, pro jakou kategorii lidí jídlo bude. Je potřebné vědět, kolik zaměstnanci vydají energie při svém pracovním výkonu. Existují čtyři skupiny, které se rozdělují podle stupně energeticky rozdílných pracovních výkonu:

- lehká – sedavá zaměstnání, kdy se energetická spotřeba pohybuje od 1 300 do 2 600 kJ,
- středně těžká – energetická spotřeba je v rozmezí 3 000 až 4 500 kJ,
- těžká – spotřeba 5 000 až 6 500 kJ,
- práce fyzicky namáhavá, ve stížených pracovních podmínkách – výdej od 7 000 do 9 000 kJ.



#### 2.4.2.3 Zajištění stravování zaměstnanců

Pro všechny zaměstnavatele je nabídka hodnotného stravování zároveň šance ke zlepšení loajality pracovníků. Patří k jedné z cest, jak získat prestiž a dosáhnout konkurenční výhodu na trhu práce. V dnešní době je k zajištění těchto služeb možno využít více způsobů. Mezi hlavní prostředky jak zajistit stravování zaměstnancům patří:

1. **Kuchyň s jídelnou ve vlastním majetku provozována vlastními zaměstnanci**

– před nedávnem nejběžnější způsob. Vybavení závodního stravování v podniku je v tomto případě samostatným organizačním útvarům. Přínosem této formy je, že pracovníci mohou mít poměrně snadno vliv na kvalitu jídla a servírovaný sortiment. Velkou nevýhodou této formy je vynaložená velká část mezd, kterou musí podnik zaplatit pracovníkům závodní kuchyně. Tito pracovníci se nepodílejí přímo na hlavní činnosti podniku. Další nevýhodou je řízení samotného průběhu provozu, která rovněž nesouvisí s hlavní činností podniku, a je pro podnik přítěží.

2. **Kuchyň s jídelnou ve vlastním majetku provozovaná externí firmou (catering)**

– v současnosti je tato forma provozu vlastní kuchyně často využívána. Podnik, který projeví zájem o spolupráci s externí firmou na dodávku služeb závodního stravování, musí mít místo a zařízení, které odpovídá hygienickým normám a moderním gastronomickým technologiím. Chod kuchyně a jídelny zabezpečuje externí firma, která využívá své vyškolené pracovníky, know-how a aplikace racionálních a efektivních technologických metod. Přínosem je výběr z rozmanité nabídky jídla a elektronický systém úhrady. Velkou výhodou je, že podniku odpadne starost o přípravu pokrmů.

Příjmem externí firmy je manažerský poplatek, určený procentem k hodnotě nákladů, která je součástí ceny a množstevním rabatem získaným při nákupu surovin. Externí firma obstará stravovací služby kompletně a na profesionální úrovni. Závodní jídelny vykonávané tímto způsobem často prodává obědy i pro veřejnost za plnou cenu. Tento způsob prolíná účelové stravování s veřejným restauračním stravováním.

3. **Dovoz jídel** – tato forma je výhodná pro podniky bez vlastního výrobního zařízení a v situacích vícesměnného provozu. V tomto případě je také možné použít externí firmu pro dovoz chodů do podniku. V současné době jsou k dispozici zmrazená

a zchlazená jídla, která se dají rychle rozmrazit v konvektomatech či mikrovlnných troubách. Jídlo má po rozmrazení původní vzhled, než kdyby bylo převáženo v termoskách, a odstraní se potíže s jeho přihříváním, které způsobuje pokles nutriční hodnoty.

4. **Kontrakt s jinou organizací poskytující závodní stravování** – pracovníci přecházejí na jídlo zpravidla mimo budovu zaměstnavatele a to není výhodné z pohledu časových ztrát. Využívají rovněž stejné finanční výhody, jako kdyby se stravovali ve vlastním zařízení.
5. **Stravenky** – tato forma je v současné době velice hojně využívána a nahrazuje přímé stravování pracovníků. Pracovníci i v menších podnicích tak mohou využívat sociální výhody (Mlejnková, 2005).

## 2.5 Péče o zaměstnance

*„Péče o zaměstnance vyjadřuje starost zaměstnavatele o zaměstnance, jejich pracovní podmínky k vykonání sjednané práce a dosahování požadovaného výkonu“ (Sikýř, 2012, s. 154)*

Poskytování péče o zaměstnance v rámci podniků byla od začátku 10. let 20. století zaměřena na zabezpečování primárních potřeb zaměstnanců. V podnicích se začaly zakládat kantýny a později i některá další zařízení, která zabezpečovala uskutečnění sociálních potřeb pro zaměstnance. Období 20. - 40. let 20. století, se v baťovském Zlíně zrodil projekt , díky kterému bylo vybudováno moderní město. Vystavěly se ubytovny a učebny pro zaměstnance a studenty Baťovy školy práce, domky pro rodiny zaměstnanců, nemocnice a zařízení s kulturním a sociálním zaměřením (Tureckiová, 2004).

Poslední dobou je péče o zaměstnance čím dál důležitější. V podnicích se mnohokrát setkáváme se současnými trendy plynoucí například z aplikace Corporate Social Responsibility (CSR), tedy společenské odpovědnosti firem. Mezi současné trendy často patří také vliv zahraniční firemní kultury do dceřiných společností v rámci České republiky. Stupeň péče o zaměstnance je následkem hlavně firemní kultury každého zaměstnavatele. Oblast péče o zaměstnance upravuje nový zákoník práce v několika primárních oblastech.

Úprava obsahuje:

- pracovní podmínky zaměstnanců,
- odborný rozvoj zaměstnanců,
- **stravování zaměstnanců,**
- zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců (Neščáková, Balagová, 2012).

### **2.5.1 Zaměstnanecké benefity**

Jedním ze způsobu jak zaměstnavatelé pečují o své zaměstnance je poskytování různých benefitů.

Podniky se snaží v době krize snižovat náklady a rušit zaměstnanecké výhody. Předvídavý podnikatel se snaží udržet si kvalitní zaměstnance a stavět pozici pro příští růst podniku.

Poskytování zaměstnancům různých peněžitých nebo nepeněžitých výhod je nad rámec smluvené mzdy či platu. Zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnancům jejich zaměstnavatelem vedou k vyšší věrnosti k zaměstnavateli a také k jejich lepší motivaci při práci. Hlavní příčinou poskytování výhod je taktéž zvyšující se nedostatek kvalitních a kvalifikovaných zaměstnanců. Podniky se snaží tyto zaměstnance přilákat a udržet poskytováním různých zaměstnaneckých benefitů poskytovaných navíc ke mzdě nebo platu. Hodně často jsou tyto zaměstnanecké benefity hodnoceny zaměstnanci daleko větší měrou nežli jen formou mzdové motivace.

Výhodou poskytování balíčku benefitů je, že je jedním z důležitých rozhodovacích faktorů pro zaměstnance, kteří se rozhodují mezi více pracovními nabídkami. Dobře stanovený systém zaměstnaneckých benefitů dohromady s ideálně zvoleným systémem odměňování zaměstnanců vede na trhu práce k zesílení konkurenceschopnosti zaměstnavatele při opatření a udržení kvalifikovaných zaměstnanců podniku.

Mezi nejčastější formy zaměstnaneckých výhod patří:

- **příspěvky na stravování, nejčastěji v podobě poskytování stravenek,**
- příspěvky na odborný rozvoj zaměstnanců,

- poskytování nealkoholických nápojů, občerstvení v práci,
- bezplatné propůjčení služebního auta i pro soukromé využití,
- a další (Macháček, 2010).

V roce 2010 poskytovalo stravenky 75% firem, 2011 pokleslo toto procento na 68% a následující rok se zvýšilo až na 81%. Za loňský rok 2013 se zjistilo, že stravenky poskytuje 82% firem. Nejčastější formou za rok 2013 bylo poskytování mobilního telefonu 87%, vzdělávání 85%, pitný režim 82%. Stravenky se umístily na třetím místě spolu s pitným režimem poskytovaným zaměstnancům na pracovišti (<http://www.penize.cz>).

#### **2.5.1.1 Stravenky**

Jednou z nejčastějších zaměstnaneckých výhod je stále poskytování stravování zaměstnancům v různých formách. Nejčastějším způsobem je stravování zaměstnancům poskytováno pomocí stravenek. Jaká výše nominální hodnoty stravenky bude poskytnuta, závisí vždy pouze na vůli zaměstnavatele. Hodnota stravenky není nijak omezena. Zákon rovněž nestanovuje, za jakou částku nominální hodnoty stravenky, má být tato stravenka prodávána zaměstnancům podniku. Může nastat případ, kdy bude zaměstnancům stravenka poskytována zdarma. Stravenku, kterou zaměstnanec obdrží od svého zaměstnavatele, nemusí použít pouze na koupení hlavního jídla ve veřejném stravovacím zařízení, ale může ji použít podle svého uvážení například na nákup potravin v prodejnách, supermarketech apod., tedy všude tam, kde se dá platit stravenkou. Uplatnění poskytnuté stravenky je výhradně na zaměstnanci (Macháček, 2010). Stravenka by měla být použita na jedno hlavní jídlo v průběhu jedné pracovní směny, hlavní jídlo však není v současné době definováno. Stravenku nelze uplatnit na jiné než potravinářské zboží (Mlejnková, 2005).

## **2.6 Stravování podle právních předpisů**

Zásadní legislativní rámec pro poskytování stravování zaměstnancům vytváří:

- Zákoník práce č. 65/1965 Sb. ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon o cestovních náhradách č. 119/1992 Sb. ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon o daních z příjmu č. 586/1992 Sb. ve znění pozdějších předpisů (Mlejnková, 2005).

Dle zákoníku práce je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnancům stravování ve všech směnách provozu. Zaměstnavatel nemá tuto povinnost vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu. Zajistit stravování znamená v tomto případě vytvořit prostor a čas ke stravování na pracovišti během přestávek v práci, nikoli provozovat závodní stravování či poskytovat stravenky (Šikýř, 2012). Jedná se o fakultativní plnění zaměstnavatele, které vyplývá z jeho rozhodnutí. Poskytování stravování je možné sjednat v kolektivní smlouvě nebo vytyčit ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. Mohou být sjednány nebo stanoveny i ostatní podmínky pro vytvoření práva na stravování a výše finančního příspěvku zaměstnavatele. Dále může být blíže vymezen okruh zaměstnanců, kterým se stravování poskytuje, organizace stravování, způsob jeho vykonávání či financování zaměstnavatelem, pokud nejsou tyto věci upraveny pro stanovený okruh zaměstnavatelů zvláštním právním předpisem.

Podíl zaměstnavatele na úhradě stravování může jít na vrub daňově uznatelných výdajů (nákladů), nebo může být udělen z prostředků fondu kulturních a sociálních potřeb, sociálního fondu či jiného analogického fondu, ze zisku po zdanění zaměstnavatele případně jako nedaňový výdaj (náklad) zaměstnavatele.

Podle zákoníku práce může být také levnější stravování umožněno následujícím třem skupinám zaměstnanců za podmínky, že je to sjednáno v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. Jedná se o tyto zaměstnance, kteří jsou rozděleni do těchto skupin:

- dřívější pracovníci zaměstnavatele, kteří u něj pracovali až do odchodu do starobního či invalidního důchodu,
- zaměstnanci po dobu čerpání jejich dovolené,
- zaměstnanci po dobu jejich prozatímní pracovní neschopnosti (Macháček, 2010).

### **2.6.1 Daňové řešení u zaměstnance**

U zaměstnance vzniká na bázi uděleného příspěvku zaměstnavatelem na úhradu nákladů stravování příjem, který je předmětem daně z příjmů fyzických osob. Je to nepeněžní příjem, který je od daně z příjmů osvobozen.

Od daně z příjmů ze závislé činnosti je osvobozena:

- hodnota stravování poskytovaná jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti,
- nebo v rámci závodního stravování zabezpečovaného pomocí jiných subjektů.

Na osvobození od daně z příjmů u zaměstnance nemá dopad výše daňové uznatelnosti výdajů (nákladů) vynaložených zaměstnavatelem na stravování. Neplatilo by to ani v případě, kdy by zaměstnavatel poskytl svým zaměstnancům stravování bezplatně.

V situaci, kdy zaměstnavatel poskytuje stravenky svým zaměstnancům, a to za úplatu, která je nižší než nominální hodnota stravenky, anebo je poskytuje bezplatně, potom celá nominální hodnota stravenky je na straně zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti.

Pakliže bude zaměstnavatel dávat svým zaměstnancům peněžní příspěvek k úhradě stravování např. ve formě peněžní částky obsažené v jejich mzdě, bude se jednat na straně zaměstnance o peněžní příjem, který bude podléhat zdanění ze superhrubé mzdy v daném měsíci. Peněžní příjem by byl součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění (Macháček, 2010).

## **2.6.2 Daňové řešení u zaměstnavatele**

Z důvodu určení daňové účinnosti vynaložených výdajů zaměstnavatelem na stravování zaměstnanců se rozlišují dvě formy stravování. Pro jednotlivé formy platí rozdílný daňový režim. Týká se to:

- a) Stravování zaměstnanců zajištěného ve vlastním zařízení.

U stravování ve vlastním stravovacím zařízení se jedná o provoz vlastní kuchyně s jídelnou, popř. kantýnou, provozovanou zaměstnavatelem. Dále také přípravou a výdejem pokrmů zabezpečovaných jiným subjektem formou služby ve stravovacím zařízení zaměstnavatele.

Daňovými výdaji jsou výdaje na provoz stravovacího zařízení, spojeného s provozem závodní kuchyně s jídelnou, eventuálně kantýnou, například.:

- spotřeba energie,

- opravy a údržba vybavení,
- daňové odpisy hmotného majetku, využívaného pro účely zajištění stravování (např. odpisy kuchyňské mycí linky, kuchyňských robotů, ledničky, odpisy budovy, ve které je stravování provozováno, pokud je majetkem zaměstnavatele),
- vynaložené výdaje na pořízení drobného hmotného majetku (hrnce, příbory, talíře, vybavení kuchyně a jídelny nevyhovující podmínce pro zařazení mezi hmotný majetek),
- výdaje na vytištění stravenek,
- mzdy pracovníků zajišťující provoz chod stravovacího zařízení (např.: kuchaři, pomocný personál) včetně sociálního a zdravotního pojištění placeného zaměstnavatelem z titulu zaměstnání těchto pracovníků.

V zákoně o daních z příjmů není uvedeno pro tenhle typ poskytování stravování zaměstnancům daňové omezení výdajů. Daňová účinnost výdajů se z tohoto důvodu týká nejen stravování poskytovaného zaměstnancům, ale i poskytování tohoto stravování důchodcům, tedy bývalým pracovníkům.

Výdaje použité na potraviny spotřebované na zabezpečení stravování zaměstnanců jsou nicméně daňově neuznatelné. Úhrada těchto výdajů je zajištěna zaměstnancem nebo zčásti či zcela ze solního fondu, popřípadě ze zisku zaměstnavatele po jeho zdanění.

b) Stravování zaměstnanců zabezpečované prostřednictvím ostatních subjektů.

Za stravování zabezpečeného pomocí jiných subjektů je považováno stravování smluvně zajištěné zaměstnavatelem v jiném než v držitelově stravovacím zařízení nebo v držitelově stravovacím zařízení, které je pronajaté na základě smlouvy o pronájmu. Jedná se tedy o tyto následující způsoby stravování zaměstnanců:

- smluvně zajištěné stravování zaměstnanců ve stravovacím zařízení u jiného provozovatele stravování,
- dovoz jídla jiným provozovatelem stravování a výdej jídla ve vlastní výdejně zaměstnavatele,

- zajišťování zaměstnancům stravování v restauračním zařízení,
- stravování zaměstnanců v místech veřejného stravování na základě poskytnutých a nakoupených stravenek od zaměstnavatele,
- stravování ve vlastním stravovacím zařízení, které je pronajaté cizí organizaci na základě smlouvy o pronájmu.

Za stravování zabezpečené pomocí jiných subjektů je považováno i stravování zaměstnanců v místech veřejného stravování prostřednictvím nakoupených stravenek a poskytnutých zaměstnancům.

Příspěvky zaměstnavatele udělené až do výše ceny 55% jednoho chodu za jednu pracovní směnu jsou daňově účinné, maximálně však do výše 70% stravného vymezeného pro zaměstnance při délce trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Zaměstnavatel podnikatelské sféry má povinnost zabezpečit stravné při délce pracovní cesty 5 až 12 hodin ve výši nejmeně 67,-Kč, horní hranice není nijak limitována.

Daňově účinný příspěvek zaměstnavatele, který je zároveň podnikatelem, nemůže překročit 70% z 80,-Kč, tudíž sumu 56,-Kč. Platí to i v případě, kdy by bylo stravné zaměstnavatelem vyšší než 80,-Kč.

Jestliže zaměstnanec stráví v práci déle než 3 hodiny, příspěvek na stravování je možno uplatnit jako daňový výdaj (náklad).

Na další chod lze uplatit příspěvek na stravování jako daňový výdaj (náklad), pokud je délka pracovní směny dohromady s povinnou pracovní přestávkou delší než 11 hodin. Pro posouzení doby trvání pracovní směny je důležitá délka pracovní směny, která je určena zaměstnavatelem určitému pracovníkovi v souladu se zákoníkem práce.

Daňově neuznatelným výdajem či nákladem na straně zaměstnavatele, nelze považovat příspěvek na stravování poskytnutý bývalým zaměstnancům, tedy důchodcům, nebo zaměstnancům, kteří právě čerpají řádnou dovolenou.

Pro odhad případného souběhu daňové účinnosti příspěvku zaměstnavatele na stravování a udělení stravného během pracovní cesty v jednom dni, je potřeba v situaci pracovní cesty zaměstnance posoudit následující:



- v jakém okamžiku vzniká zaměstnanci na pracovní cestě nárok na stravné,
- zdali ještě patří chvíle vzniku nároku na stravné do pracovní doby zaměstnance,
- jestli se zaměstnanec vyskytuje v práci během směny přinejmenším 3 hodiny.

U poskytování stravenek vzniká problém, jestli je možno brát nominální hodnotu stravenky za cenu stravy pro určení limitu daňově účinného příspěvku ve výši 55% ceny stravy. Udělenou stravenku totiž smí zaměstnanec uplatnit nejen ke koupi hlavního jídla ve veřejném stravovacím zařízení, ale také dle svého uvážení ji smí libovolně použít například na koupi potravin v prodejně, supermarketu, apod. Zaměstnanec tedy smí platit stravenkou všude tam, kde je možnost ji uplatnit. Dle pokynů Ministerstva financí se považuje za cenu jednoho jídla jmenovitá hodnota poskytované stravenky. Pro daňové uznání příspěvku na stravování, se tedy doporučuje vycházet i v situaci poskytování stravenek ze dvou limitů, a to:

- 55% z nominální hodnoty stravenky,
- 70% z horní hranice stravného.

Podle pokynu Ministerstva financí se při zabezpečení stravování pomocí stravenek myslí cenou jídla hodnota stravenky včetně poplatku za zprostředkování jejího prodeje.

Jestliže zaměstnavatel zabezpečuje stravování pomocí nákupu a prodeje poukázek na stravování k uplatnění ve zvolené síti stravovacích zařízení, které mají vyznačenou nominální hodnotu poukázky v Kč, poukázky ke stravování nepodléhají při nákupu či prodeji dani z přidané hodnoty. Jde tedy o platební prostředek, který nahrazuje peníze. Stravenky pořizuje zaměstnavatel od distributora nebo z restauračního zařízení za cenu bez DPH. Prodej těchto nakoupených stravenek zaměstnancům není taktéž zdanitelným plněním. Zaměstnavatelé prodávají svým zaměstnancům stravenky za určitou hodnotu v mnoha případech za jmenovitou hodnotu poukázky, od které je možno odečíst poskytnuté příspěvky. Zaměstnanec zaplatí za jídlo stravenkou v restauraci nebo obchodě, včetně sazby DPH.

V případě kdy je distributor poukázek plátcem DPH, zdaňuje svou provizi základní sazbou daně jako zprostředkovatelskou činnost. Plátce daně, tedy odběratel může uplatnit nárok na

odpočet daně uplatněné u provize za zprostředkování na vstupu v plné výši (Macháček, 2010).

### **2.6.3 Pracovní cesta a stravování**

Stravovací příspěvek není možné uplatnit na stravování zaměstnance, kterému vznikl nárok na stravné podle zákoníku práce v průběhu směny. Jestliže je v průběhu směny zaměstnanec vyslán na pracovní cestu, je rozhodující, zda v průběhu směny uběhne doba rozhodná pro vznik nároku na stravné. Pracovní cesta musí trvat v průběhu směny minimálně 5 hodin (Macháček, 2010).

## **2.7 Hygienické požadavky na provoz**

Za stravovací službu se považuje výroba, příprava či rozvoz jídla za úmyslem jeho následného servírování. Povinností je vyhovět podmínkám, které jsou stanovené zákonem a prováděcími předpisy, tedy vyhláškami. Základním pravidlem je, že za bezpečnost ručí poskytovatel stravovací služby. Nynější zákonná úprava vychází z koncepce ochranných opatření k zesílení bezpečnosti (Sedláčková, Otoupal, 2004)

Zákon č. 137/2004 Sb. o hygienických požadavcích na stravovací služby a o zásadách osobní a provozní hygieny při činnostech epidemiologicky závažných je hlavním ustanovením, které stanovuje hygienické podmínky provozu ve stravovacích službách. Do vyhlášky jsou také zapracovány ustanovení Směrnice Rady EU o hygieně potravin. Stravovací služby se také usměrňují zákonem č. 110/1997 Sb. o potravinách a tabákových výrobcích a zákonem č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví. Význam zde mají i tyto legislativní akty EU:

- Nařízení Evropského parlamentu č. 852/2004 o hygieně potravin,
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady EU č. 853/2004, kterým se vytyčí speciální hygienická pravidla pro potraviny živočišného původu,
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady EU č. 178/2002, kterým se určí obecné zásady a požadavky potravinového práva (Vítková, 2006).

### **2.7.1 Požadavky na provozovny**

Zákon nařizuje, že stravovací službu je možno poskytnout pouze v zařízení, které vyhovuje hygienickým požadavkům na umístění, stavební konstrukci, prostorové a dispoziční uspořádání, zásobování vodou, vytápění, osvětlení, odstraňování odpadních vod, větrání a vybavení, upraveným prováděcím předpisem. Přepisem je hlavně vyhláška 137/2004 Sb., o hygienických požadavcích na stravovací služby a o zásadách osobní a provozní hygieny při činnostech epidemiologicky závažných.

K nejdůležitějším požadavkům, které jsou stanovené zákonem a specifikované předpisy, patří požadavky na způsobilost provozovny stravovacích služeb a další požadavky na zdravotní způsobilost zaměstnanců, náležité hygienické návyky, požadavky na zdravotní nezávadnost surovin, dostačující pitná a teplá užitková voda. Speciální požadavky jsou zaměřeny na místnosti, kde se uchovávají potraviny a kde se koná výroba. Je zapotřebí, aby charakter a velikost stravovacích poskytovaných služeb odpovídal kapacitě zařízení a vybavení provozovny (Sedláčková, Otoupal, 2004)

### **2.7.2 Systém kritických bodů**

Systém má původ v USA. Vznikl z důvodu velkého nárůstu onemocnění potravinového původu. Federální vlády a státy se začaly snažit předejít a zabránit vzniku těchto onemocnění. Jakou nástroj pro dosažení vytyčeného cíle se zavedl v roce 1998 systém HACCP (Vítková, 2006). Tento postup kontroly byl prvně aplikován při výrobě potravin pro posádky kosmických lodí. Na začátku 90. let se metoda rozšířila i do Švýcarska a následně se začala používat i v ostatních státech Evropy (Mlejnková, 2005).

Nejdříve bylo stanovení kritických bodů závazné pouze pro výrobce potravin, ale nyní se touto zákonem stanovenou povinností musí řídit každý, kdo chce poskytovat stravovací služby. Evropská zákonodárství bezpečnosti potravin stanovila zavedení systému kritických bodů i do poskytování stravovacích služeb. Jedná se o systém vnitřní kontroly v etapě konečné fáze výroby potravin a uvádění výrobku do oběhu. Systém zabezpečuje kontrolu nad kompletním průběhem výroby jídla, nad zacházení se surovinami, polotovary, rozpracovanými i dohotovenými jídly. Určení kritických bodů musí pokaždé předcházet dodržování náležité hygienické a výrobní praxe ve veškerém průběhu výroby jídla.

- **Hygienická a výrobní praxe** znamená dodržování výrobních procesů a požadavků pro samostatné činnosti při použití technologických, technických, a hygienických předpisů odpovídajících pro docílení kvality výrobků, a zároveň jejich zdravotní nezávadnost.
- Mezi **technická pravidla** patří hygienické nároky na polohu provozovny, stavební konstrukci, prostorové uspořádání, vytápění, zásobování vodou, osvětlení, větrání a další potřebné vybavení.
- **Technologickými pravidly** je myšlen vyhovující průběh při výrobě a přípravě určitého jídla. Pokrm musí být zdravotně nezávadný.
- **Hygienickými nároky** se rozumí nároky na bezpečnosti při výrobě jídla, nařízení zákonem a prováděcími právními předpisy. Mikrobiologické nároky ustanovuje vyhláška pro dílčí skupiny pokrmů. Chemické nároky jsou podobné jako u potravin.

Dle zákona je za kritický bod považován technologický úsek, způsob práce, či operace při výrobě, přepravě, rozvozu a předávání jídla do oběhu, kde vzniká největší nebezpečí překročení zdravotní nezávadnosti jídla (Sedláčková, Otoupal, 2004). Rizikový je biologický, chemický nebo fyzikální faktor. Biologickým faktorem jsou mikroorganismy, paraziti a bakteriální toxiny. Fyzikální činitele jsou především neznámé částice, které do jídla nepatří a chemické vznikají při užívání neschválených produktů.

Kritické body, které budou sledovány, stanovuje každý provozovatel sám. Musí brát zřetel na charakter činností a vybavení provozovny. Pro jednotlivé body stanovuje provozovatel kritickou mez. Hodnota určená pro tuto operaci hygienickou vyhláškou je považována za minimální. Hodnoty v kritických bodech musí provozovatel neustále monitorovat a vést evidenci. Pokud se zjistí nedodržení meze, musí se okamžitě zajistit nápravné opatření. (Mlejnková, 2005). Kritické body se zaznamenávají v písemné či elektronické podobě. Prosazování zásad HACCP provozovateli potravinářských podniků nenahradí kontroly vykonávané příslušnými orgány. Provozovatelé s těmito orgány musejí spolupracovat ve shodě s právními předpisy Společenství ([www.eurpa.eu](http://www.eurpa.eu)).

### **3. Podnik TATRA TRUCKS a.s.**

#### **3.1 Charakteristika podniku**

První pasáž praktické části se zaměřuje na jednu z nejstarších automobilek světa na firmu TATRA TRUCKS a.s., která má dlouhodobou tradici od roku 1850.

Společnost TATRA TRUCKS a.s. se zabývá výrobou automobilů do nejtěžších terénních a klimatických podmínek a má za cíl stát se světovou jedničkou ve výrobě těžkých plně pohonných podvozků nákladních automobilů s celkovou hmotností nad 15 tun. Kopřivnické nákladní automobily se ještě dosud nikomu nepodařilo úplně napodobit.

Významným výrobním programem jsou těžká nákladní off-road vozidla, která slouží k transportu jak po silnici tak terénu. Tyto vozy jsou zásluhou stoupajících požadavků od zákazníků permanentně vylepšovány.

TATRA TRUCKS a.s. má dvě dceřiné společnosti. První z nich je komerční slévárna Tafonco a.s., která byla založena v roce 1860 a celou řadu let vyrábí jak pro mateřský podnik, tak pro ostatní firmy z automobilového, stavebního i strojírenského průmyslu. Společnost vyrábí odlitky, dřevěné, kovové, pryskyřicové či polystyrenové modely a nabízí kompletní služby jako je lakování či tepelné zpracování a opracování odlitků. Druhou dceřinou společností je komerční kovárna Taforge a.s. založena v roce 1853. Kovárna nabízí služby v zápustkovém kování zákazníkům, kteří požadují výkovky různých hmotností i komplikovaností. Podnik prodává výrobky i na světové trhy (<http://www.tatra.cz/>).

##### **3.1.1 Základní údaje**

Společnost TATRA TRUCKS a.s. je akciovou společností a je zapsána v obchodním rejstříku od 8. března 2013. Sídlo společnosti je v areálu Tatry v Kopřivnici v Moravskoslezském kraji. Předmětem podnikání je výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona. Dále se tento automobilový průmysl zabývá:

- klempířstvím a opravou karosérií,
- opravou silničních vozidel,
- montáží, opravou, revizí a zkouškou plynových zařízení a plněním nádob plyny,

- obráběčstvím,
- ostrahou majetku a osob,
- poskytováním služeb v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, činnostmi účetních poradců, vedením účetnictví,
- vedením daňové evidence,
- hostinskou činností.

Předsedou statutárního orgánu je Petr Rusek, funkci místopředsedy zastává Radek Strouhal a Jaroslav Strnad. Členy dozorčí rady jsou René Matera, Marek Galvas a Jiří Kurtílek.

Společnost vydala 20 ks kmenových akcií na jméno v listinné podobě ve jmenovité hodnotě 100 000,-Kč. Akcie je možno převádět výhradně se souhlasem valné hromady. Základní kapitál je v hodnotě 2 000 000,-Kč a byl splacen v plné výši (<http://portal.justice.cz/Justice2/Uvod/uvod.aspx>).

V příloze č. 1 se nachází organizační struktura vedení společnosti a v příloze č. 2 uspořádání úseku správy a administrativy.

### **3.1.2 Historie společnosti**

Tento významný podnik založil v červnu 1850 Ignác Šustala se dvěma tovaryši. V počátcích se věnovali pouze výrobou kočárů a bryček. Roku 1882 byla zahájena výroba železničních nákladních vagónů a v roce 1897 byl vyroben první osobní automobil ve střední Evropě, automobil Präsident. O rok později se vyrobil první nákladní automobil. Název Tatra byl použit na nákladních vozech značky NW-TL4 v roce 1919. Éra Hanse Ledwinky nastala v letech 1920-1945, kdy:

- byl zkonstruován osobní vůz T11, který poprvé nesl tradiční prvky automobilů TATRA,
- byla zahájena výroba výkyvných polonáprav s páteřovým rámcem a vzduchem chlazeným motorem,
- bylo vyrobeno první auto na světě s aerodynamickou karosérií,

- začala se vyrábět letadla,
- byl zkonstruován speciální rychlíkový železniční vůz řady M 290.0 známý jak „Slovenská strela“.

V letech 1942 byla započata výroba T111 a byl poprvé použit vzduchem chlazený motor. 1956 se zahájila výroba osobní T 603 a o tři roky později T 138. Na začátku 70. let se vyráběl vůz T 148 a T 613 se začal vyrábět v letech 1976. Zahájení sériové výroby T 815 bylo v roce 1983 a vyrábí se až doposud. V roce 2008 byla spuštěna produkce ATS (<http://www.tatra.cz/>).

### **3.1.3 Nabídka vozidel**

Aktuální nabídka vozidel vychází svou rozmanitostí velmi vstříc zákazníkům. Vytváří ji šest hlavních modelových řad. Civilní vozy reprezentují vozidla řad TATRA 158 PHOENIX, tyto nákladní automobily, se začaly vyrábět v roce 2011, dále mezi civilní vozy patří TERRN<sup>o</sup>1, JAMAL a T 810. Vojenskou a speciální výrobu tvoří obchodní řady FORCE, T 815-7 a T 810.

Významné obchodní partnery, s kterými TATRA TRUCKS a.s. obchoduje, patří Rusko, bývalé země SNS, Izrael, Indie, země Arabského poloostrova, Austrálie, USA a Evropa. Společnost obchoduje samozřejmě i na domácím trhu, kde mezi její klíčové zákazníky patří Armáda České republiky (<http://www.tatra.cz/>).

## **3.2 Závodní jídelna**

Společnost TATRA TRUCKS a.s. poskytuje dlouhodobě služby v oblasti závodního stravování. Využívá k tomu zkušený tým v oboru závodního stravování a gastronomie.

Závodní jídelna garantuje:

- spolehlivost,
- stabilitu a zkušenosti,
- včasnost,
- záruku hygieny a bezpečné stravy.

Dlouhodobá zkušenost závodní jídelny umožňuje nabídnout strážníkům tradici, kvalitu a kreativitu při respektování zvyklostí regionální kuchyně a při striktním dodržování technologických postupů, které jsou základním předpokladem vysoké kvality nabízených jídel. Vysoká kvalita je v současné době jedním ze základních problémů gastronomických služeb v ČR. Na dodávky potravin a zboží mají uzavřené smlouvy výhradně s lokálními dodavateli, především z důvodu nižších nákladů na dopravu surovin a nároků na čerstvost.

V současné době provozují kuchyni a dvě výdejny, které splňují standardy HACCP. V nabízeném sentimentu jsou tři druhy hlavního jídla, polévka a čaj. Každý den se uvaří:

- 1 150 porcí hlavního jídla,
- 500 polévek,
- 90 večeří.

Doplňkově pro nepřetržité provozy zajišťují mraženou stravu. Skladba jídel je uzpůsobena pro všechny kategorie strážníků, jak pro dělníky ve výrobě a techniky tak pro administrativní pracovníky. Závodní stravování navštěvují zaměstnanci společnosti TATRA TRUCKS a.s., dceřiných společností Tafonco, Taforge a dále zaměstnanci společností Tawesco, SLOVTOM, Talosa, Komterm a JOMA.

### **3.2.1 Nabídka jídel**

obsahuje jak tradiční českou, tak i zahraniční kuchyni jako jsou například:

- pokrmy z plátkového masa jako je svíčková na smetaně, sikulské vepřové žebírko, přírodní řízky z různých mas, smažené masa v trojobalu nebo těstíčku, různé pečeně a pokrmy z ryb,
- pokrmy z krájeného nebo mletého masa, např. různé druhy gulášů, kuřecí nudličky, smažené karbenátky a holandské řízky,
- Pokrmy bezmasé, zeleninové, sýrové či moučné, např. kynuté knedlíky, moravské koláčky, zeleninová rizota, smažené sýry a žampióny.



### 3.2.2 Ceny jídel

Následující tabulka uvádí, kolik menu je denně v nabídce, jaká je gramáž jedné porce a zda se jedná o bezmasé nebo standardní jídlo. Menu v sobě nezahrnuje polévku, tu je možno koupit samostatně.

Tabulka 3. 1 Přehled cen nabízených jídel

<b>Druh</b>	<b>Velikost porce</b>	<b>Specifikace jídla</b>	<b>Cena s DPH (Kč)</b>	<b>Dotace zaměstnavatele (Kč)</b>
<b>Polévka</b>	0.33 l	polévky dle denní nabídky	5,00	2,50
<b>Menu 1, 2</b>	100 g	standardní jídlo s přílohou	66,50	40,50
<b>Menu 3</b>	300 – 330 g	bezmasé nebo sladké jídlo s přílohou (pokud je vhodná)	59,00	36,00
<b>Minutka</b>	-	dle nabídky	93,00	54,00

(Zdroj: vlastní zpracování)

V nabídce jsou vždy na výběr dvě polévky a dvě masité a jedno bezmasé jídlo. Bezmasé jídlo je o 200 g až 230 g větší, aby zasytilo. Celková cena standardního, většinou masitého menu s DPH je o 7.50,-Kč dražší než cena bezmasého menu. Na menu 1 a 2 přispívá zaměstnavatel částkou 40,50,-Kč, na bezmasé menu přispívá 36,-Kč.

Pro zaměstnance, kteří si nestihli objednat jídlo, je k dispozici minutka. Vaří se denně a zaměstnavatel na ni přispívá 54,-Kč. Minutka je např. vepřový či hovězí steak na grilu se zeleninovou oblohou a s hranolky, krokety či americkými brambory.

## 4. Komparace závodního stravování

Druhá část bakalářské práce je věnována porovnávání závodního stravování ve výrobních podnicích se společností TATRA TRUCKS a.s.

### 4.1 Podniky zapojené do komparace

Pro porovnání závodního stravování byly osloveny tyto podniky, Hyundai Motor Manufacturing Czech s.r.o., VOP CZ, s.p., Brose CZ, spol. s r.o., MP Krásno, a.s., DEZA, a. s., Bang & Olufsen, s.r.o., KIA Motors Slovakia s.r.o. , Continental Automotive Czech Republic, s.r.o., TONAK, a.s.

Porovnání závodního stravování se zúčastnily následující firmy:

- **Hyundai Motor Manufacturing Czech s.r.o.** – tato společnost sídlí v Nošovicích se zabývá výrobou aut. Každý rok vyrobí okolo 300 000 kusů. Ve společnosti je zaměstnáno zhruba 3 500 zaměstnanců z toho 96 % tvoří občasně České republiky z velké části Moravskoslezského kraje.
- **VOP CZ, s.p.** – jedná se o státní podnik se sídlem v Šenově u Nového Jičína. Podnik se zabývá výrobou vojenských zařízení a k jeho hlavním zákazníkům patří Armáda ČR. Dále se zabývá rozvojem civilní strojírenské výroby a výzkumem a vývojem, kdy k jeho hlavním partnerům patří Ministerstvo obrany ČR, Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR, NATO, Národní bezpečnostní úřad apod.
- **MP Krásno, a.s.** – je masný průmysl se sídlem ve Valašském Meziříčí. Vyrábí se zde nejen klasické masné výrobky, ale také valašské speciality. Výrobky jsou prodávány obchodním řetězcům, maloobchodním řetězcům a je možno je zakoupit i pultově.
- **DEZA, a. s.** – sídlí ve Valašském Meziříčí a zabývá se zpracováním surového dehtu a benzolu. Vyrábí základní organické látky, které slouží k dalšímu chemickému využití.
- **Bang & Olufsen, s.r.o.** – podnik je vybudovaný v průmyslovém parku Kopřivnice. Zabývá se výrobou elektroniky, jako jsou televizory, telefony, autorádia apod.

- **KIA Motors Slovakia s.r.o.** – společnost leží na Slovensku ve městě Teplička nad Váhom. Tento automobilový průmysl vyrobí takéž okolo 300 000 aut ročně.

## 4.2 Dotazníkové šetření

Informace byly získávány formou osobního dotazování. Dotazování probíhalo od 18. listopadu do 20. března 2014. Pro dotazníkové šetření byly oslovovány především podniky z Moravskoslezského a Zlínského kraje a jeden podnik se sídlem na Slovensku. Schůzky byly sjednávány pomocí telefonního kontaktu a poté následovalo osobní setkání ve sjednaném termínu. Jeden podnik upřednostnil zaslání dotazníku na e-mail.

Celkově z devíti oslovených podniků se tři podniky odmítly zúčastnit většinou z důvodu časové tísně. Úspěšnost byla tedy 66,67%.

Respondenti byli vedoucí závodních jídelen či externích firem, kteří mají na starost zajištění a vedení závodního stravování, mají zkušenosti v oboru gastronomie a znají stravovací problematiku.

Otázky byly kladeny v osmi následujících okruzích:

1. základní údaje,
2. zajištění stravování,
3. organizace kuchyně a výdejny,
4. pokrmy,
5. nádobí,
6. objednávkový systém,
7. stravenky,
8. bufety, automaty.

Ve většině případů se jednalo o otevřené otázky.

Dotazník je k dispozici v příloze č. 3.

## 4.2.1 Základní údaje

### 4.2.1.1 Počet zaměstnanců a počet strážníků

Jako první bylo zjišťováno, kolik osob z celkového počtu kmenových a agenturních zaměstnanců chodí na jídlo do závodní jídelny.

Tabulka 4.1 Procentní vyjádření strážníků v podnicích

Podnik	Počet zaměstnanců	Počet strážníků	(%)
DEZA	1 000	900	90
VOP	900	600	66,67
Hyundai	3 539	2 356	66,57
Bang & Olufsen	500	260	52
Tatra	2 320	1 138	49
KIA	3 800	1 330	35
Krásno	1 000	300	30

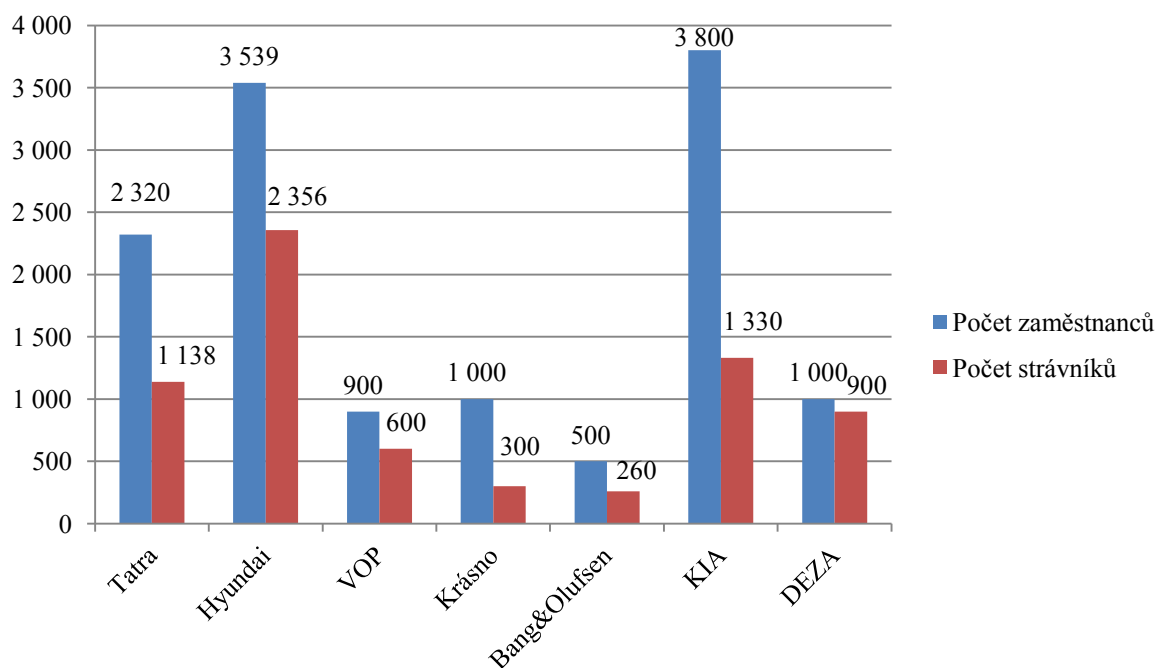
(Zdroj: vlastní zpracování)

Celkový počet zaměstnanců je součtem kmenových a agenturních zaměstnanců, jelikož všichni tito zaměstnanci mají stejný nárok na stravování. Jedná se o průměrné měsíční hodnoty.

Tabulka 4.1 uvádí, kolik procent zaměstnanců se stravuje v podnikové jídelně. Nejlépe dopadl podnik DEZA, kdy z 1 000 zaměstnanců chodí na oběd 90 % zaměstnanců. Na dalším místě je společnost VOP s 66,67 % strážníky a se skoro stejným výsledkem Hyundai, kde jídlo ve firmě odebírá 66,57 % zaměstnanců. Za nimi se na čtvrtém místě umístil podnik Bang & Olufsen, kde se stravuje 52 % zaměstnanců a o 3 % méně strážníků má Tatra, je tedy na 5. místě. Nízká stravovanou byla zjištěna u podniku KIA 35% a v také v podniku Krásno 30% strážníků. V podniku KIA mají zaměstnanci možnost vybrat si oběd nebo stravenku. Většina volí stravenku.

Je potřeba brát v úvahu celkový počet zaměstnanců, který se mění každým dnem v důsledku propouštění a přijímání nových pracovníků a dalších faktorů. Rozdíl bude i v počtu strážníků, kdy si na oběd za měsíc zajde jiný počet zaměstnanců.

Graf 4.1 Zobrazení celkového počtu zaměstnanců a strážníků



(Zdroj: vlastní zpracování)

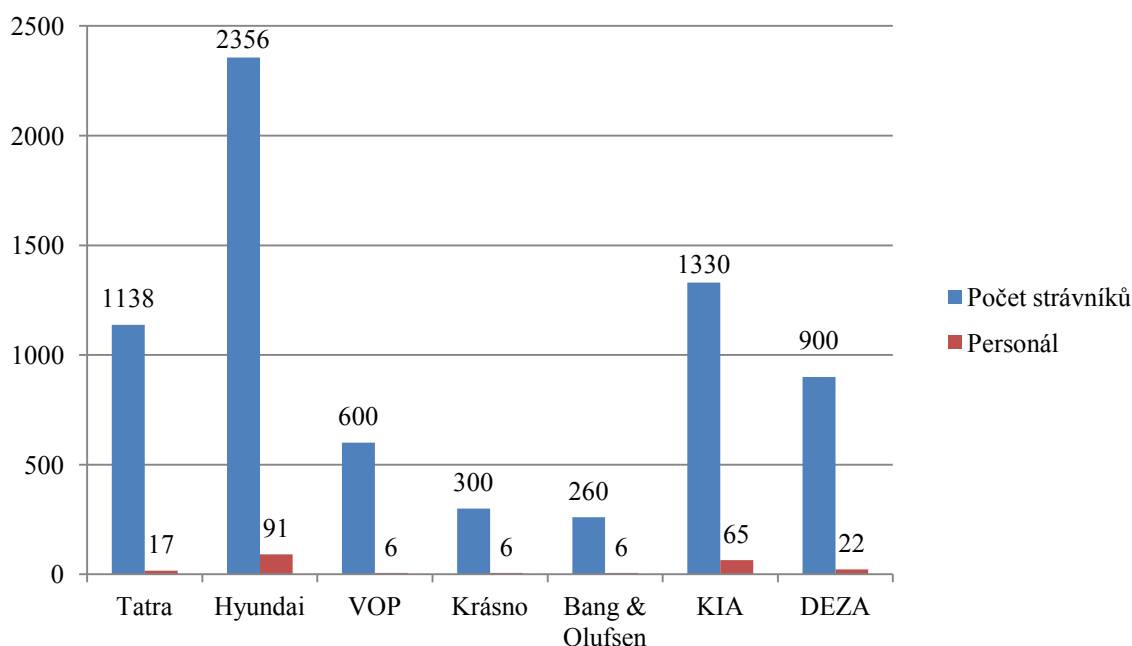
Graf 4.1 znázorňuje počet strážníků a počet zaměstnanců v podniku. Graf ukazuje, že v podniku DEZA se stravuje 900 zaměstnanců z 1 000 a naopak v podniku Krásno chodí z 1 000 zaměstnanců na oběd pouze 300.

#### 4.2.1.2 Počet personálu na počet strážníků

Záměrem tohoto bodu je zjistit, kolik personálu je potřeba k zajištění stravování v závodní jídelně.

Do personálu jsou zahrnuti šéfkuchaři a kuchaři, kteří připravují pokrmy, výdejci pokrmů, vedoucí pracovníci zajišťující správný chod závodní jídelny jako je objednávání surovin, koordinování a synchronizování činností podřízených pracovníků, sestavování jídelníčku a další důležité činnosti. Dále jsou do personálu pro zajištění stravování zahrnuti účetní pracovníci a v případě převozu jídel z kuchyně na určité místo také interní přepravci.

Graf 4.2 Počet personálu na celkový počet zaměstnanců



(Zdroj: vlastní zpracování)

Z grafu 4.2 je zřejmé, že nejméně zaměstnanců pro zajištění stravování potřebuje podnik VOP. Má pouze 1% zaměstnanců na 600 strážníků. Velmi dobře se také umístila Tatra, která zaměstnává 1,49 % pracovníků. Podnik Krásno potřebuje na zajištění stravování 2 % zaměstnanců a podnik Bang & Olufsen potřebuje na 260 zákazníků 6 zaměstnanců, to je 2,31 %. V podniku sice zajišťuje stravování externí firma, ale ta je určena pouze pro výrobu pokrmů pro podnik a nikam nedistribuuje. Podnik DEZA potřebuje 2,4% zaměstnanců na 900 strážníků. Nejvíce zaměstnanců potřebuje Hyundai 3,86 % a KIA, 4,89 %. Pro podnik Hyundai vyrábí jídlo dvě externí firmy. Korejská jídla vyrábí firma Somang přímo v areálu Hyundai a má 25 zaměstnanců. Česká jídla dodává podnik EUREST, který má 66 zaměstnanců a není umístěn v areálu Hyundai. EUREST vaří i pro jiné podniky, a proto tato hodnota zaměstnanců vzrostla. Obdobné je to i u podniku KIA, která zajišťuje stravování prostřednictvím externí firmy Little Paradise. Jedná se o lokálního dodavatele, který také zajišťuje stravování i pro jiné podniky.

#### 4.2.2 Zajištění stravování

Podnik Bang & Olufsen, Hyundai a KIA zajišťují stravování prostřednictvím externí firmy a podniky Tatra, Krásno, VOP, DEZA si zajišťují stravování samy.

Externí firmy, které zajišťují stravování:

- Bang & Olufsen – Gastrokomplex Krajíčková s.r.o, jedná se o externí firmu, která se soustředí na výrobu pokrmů především pro podnik Bang & Olufsen.
- Hyundai – EUREST, spol. s r. o., Somang, s.r.o.
- KIA – Little Paradise s.r.o.

Podnik Hyundai má dva provozovatele a to korejského Somang, s.r.o., který vaří korejská jídla přímo v budově Hyundai a českého provozovatele EUREST, spol. s r. o., který vaří v podniku Biocel Paskov a.s. Vyrobené jídla se z budovy převáží zhruba 15 km do šesti jídelen Hyundai.

#### **4.2.2.1 Zajištění stravování pro studenty na praxi, stáži**

V podniku Tatra si studenti vkládají peníze v kantýně na speciální brigádnickou kartu, nemají tedy žádné limity jako běžní zaměstnanci a mohou s ní platit i v bufetu. Obědy mají dotované jako běžní zaměstnanci. Hyundai zatím nemá tuto oblast nijak zajištěnou. Studenti mají jídlo za plnou cenu. Ve VOP mají studenti limity jako běžní zaměstnanci a mohou chodit na jídlo za dotovanou cenu, pokud si to dají do pracovní smlouvy. V podniku Krásno mají studenti oběd zdarma. Studenti v Bang & Olufsen mají limit 3 000,-Kč stejný jako ostatní zaměstnanci, za který mohou kupovat dotovaný oběd nebo ho čerpat v bufetu. V podniku KIA studenti mají dotovaný oběd a nemají limity. V DEZE mají studenti příspěvek na jídlo, ale ne tak velký jako běžní zaměstnanci a také nemají žádné limity na jídlo.

#### **4.2.2.2 Zajištění stravování pro lidi, kteří nejsou zaměstnanci podniku**

Všechny podniky umožňují chodit na obědy i lidem, kteří nejsou zaměstnanci podniku. Těmito lidmi se myslí zaměstnanci externích firem jako úklidové čety, opraváři, dodavatelé nebo také návštěvy. Ve všech porovnávaných podnicích si tito lidé mohou koupit jídlo za plnou cenu. Využívá to málo lidí, v Krásnu uvedli, že maximálně 5 lidí za den. Výjimkou je podnik VOP a DEZA. V podniku DEZA využívají stravování i zaměstnanci z podniků, které sídlí v areálu DEZY. Obědy hojně využívají také bývalí zaměstnanci, kteří mají speciální karty a dostávají nižší příspěvek na oběd než stávající zaměstnanci.

#### **4.2.2.3 Zajištění stravování pro zaměstnance na služební cestě**

Veškeré podniky, které byly porovnávány, poskytují zaměstnancům náhradu stravného. Výše stravného se nedá přesně určit, jelikož záleží na délce služební cesty a také na místě kam zaměstnanci jedou. Větší částky obdrží zaměstnanci při cestě do zahraničí.

KIA poskytuje svým zaměstnancům vyslaným na služební cestu stravenky. Zaměstnanci Bang & Olufsen jsou nejčastěji vysíláni na služební cestu do Dánska, kde sídlí jejich mateřská společnost. Stravování mají zajištěné v mateřské společnosti. V případě, že jedou na jiná místa, dostávají tak jako v ostatních podnicích náhradu stravného.

#### **4.2.3 Organizace kuchyně a výdejny**

##### **4.2.3.1 Umístění a počet kuchyní**

Všechny podniky mají v objektu svou vlastní kuchyň, ve které vaří buď samy, nebo ji pronajímají externím firmám. V blízkosti kuchyně je vždy umístěna výdejna. Kuchyně v Tatře, VOP a DEZE leží v těsné blízkosti administrativní budovy. Všechny podniky mají jednu kuchyň, až na podnik KIA, který má dvě kuchyně, přičemž jedna česká kuchyně je umístěna v hlavní budově a druhá korejská kuchyně leží jako samostatný objekt poblíž hlavní administrativní budovy.

##### **4.2.3.2 Umístění a počet výdejen**

Hyundai má v objektu celkově 6 výdejen, každá hala má svoji jídelnu, aby zaměstnanec nemusel přecházet z jedné budovy do druhé. DEZA má celkově tři výdejny- V Tatře se nacházejí dvě jídelny, kdy jedna leží spolu s kuchyní v blízkosti administrativní budovy a druhá v budově kde se nachází lisovna. KIA má rovněž dvě výdejny, umístěné vždy u kuchyně. Podnik VOP, Krásno, Bang & Olufsen mají jedno výdejní místo.

##### **4.2.3.3 Délka obědové přestávky a přemístění zaměstnance**

Cílem bylo zjistit, kolik času má na oběd pracovník z nejvzdálenějšího pracoviště v podniku.



Tabulka 4.2 Čistý čas na oběd

Podnik	Délka přestávky pro administrativní pracovníky (min.)	Délka přestávky pro ostatní pracovníky (min.)	Doba na přesun z nejvzdálenějšího pracoviště (min.)		Čistý čas na oběd pro administrativní pracovníky (min.)	Čistý čas na oběd pro ostatní pracovníky (min.)
			Cesta do výdejny	Celková cesta		
Tatra	30	30	9	18	12	12
Hyundai	30	25	3	6	24	19
VOP	30	30	10	20	10	10
Krásno	30	30	5	10	20	20
Bang & Olufsen	30	20	4	8	22	12
KIA	60	30	5	10	50	20
DEZA	30	30	5	10	20	20

(Zdroj: vlastní zpracování)

Téměř ve všech podnicích mají pracovníci na oběd půl hodiny až na podnik Hyundai, Bang & Olufsen a KIA, kde rozlišují administrativní pracovníky od ostatních zaměstnanců. Pracovníci, kteří nespádají do administrativy, mají v Hyundai na oběd o pět minut kratší přestávku a v podniku Bang & Olufsen mají dvacetiminutovou přestávku na oběd. Pracovníci administrativy v podniku KIA mají na oběd až jednu hodinu.

Nejlépe umístěná výdejní místa má podnik Hyundai. Zaměstnanci z nejvzdálenějšího pracoviště do výdejny trvá cesta 3 minuty. Nejhůře dopadl podnik VOP, kdy zaměstnanec se přesouvá z nejvzdálenějšího místa až 10 minut. Těsně za ním Tatra, zaměstnanec z nejvzdálenějšího místa půjde 9 minut.

Za předpokladu že člověk na nejvzdálenějším pracovišti je administrativní pracovník bude mít v podniku KIA obědovou přestávku až 50 minut. Nejméně času bude mít na oběd pracovník VOP a Tatry.

V případě kdy bude mít nejvzdálenější místo jiný pracovník než administrativní bude mít na oběd nejvíce času v podniku KIA, Krásno, DEZA a to 20 minut a o minutu méně v Hyundai. Nejméně času bude mít zaměstnanec z VOP, 10 minut a z podniku Tatra a Bang & Olufsen 12 minut.

I když se jedná o čistý čas, je třeba počítat s případným čekáním u výdejního okénka a individuální rychlosti chůze každého člověka.

#### **4.2.3.4 Převoz jídla**

Tatra převáží jídlo z kuchyně do druhé výdejny umístěné v budově lisovny. Podnik Hyundai rozváží z kuchyně umístěné v hlavní budově jídlo do šesti výdejen ve výrobních halách a zároveň do těchto výdejen dováží jídlo z externí kuchyně podniku Biocel Paskov. Podnik Krásno převáží jídlo do své provozovny Martinov, která se nachází v Ostravě. V DEZE převáží pokrmy z kuchyně do dvou výdejen externí firma. Podnik VOP, Bang & Olufsen nepřeváží.

#### **4.2.4 Pokrmy**

##### **4.2.4.1 Suroviny pro přípravu**

Tabulka 4.3 Procentní vyjádření používání polotovarů

Podnik	Tatra	Hyundai	VOP	Krásno	Bang & Olufsen	KIA	DEZA
Používání polotovarů (%)	3	10	0	4	3	4	6

(Zdroj: vlastní zpracování)

Všechny podniky, které byly porovnávány, se snaží vařit co nejméně z polotovarů. Tatra dělá z polotovarů vývary, v podniku Krásno, používají např. smažený sýr a v podniku DEZA kupují většinou speciální jídla, pro zpestření nabídky, která neumějí sami vyrobit.

Nejlépe dopadl podnik VOP, který nevaří vůbec z polotovarů a nejhůře Hyundai, v podniku vaří z polotvaru až z 10 %.

#### **4.2.4.2 Finanční limity na nákup surovin**

Podnik Tatra, Hyundai, VOP, Bang & Olufsen, KIA mají povinnost uvařit jeden oběd do určité ceny. Tyto ceny nejsou zjištěny, podniky si údaje o nákladech na suroviny chrání.

Podnik Krásno nemá žádné finanční limity a podnik DEZA také nemá žádné finanční limity, jelikož nemají stanovenou pevnou cenu jídla.

#### **4.2.4.3 Finanční limity pro strážníky**

Finanční limity znamenají, kolik peněz mohou zaměstnanci vyčerpat na jídlo za určitou dobu.

V podniku VOP, Krásno a KIA nemají žádné finanční omezení, zaměstnanci mohou čerpat libovolnou částku na jídlo v jídelně či bufetu. Finanční limity mají podniky:

- Tatra – zaměstnanci mohou odebírat jídlo do částky 1 500,-Kč za měsíc.
- Hyundai – za měsíc mohou zaměstnanci odebírat jídlo do částky 3 000,-Kč, mají však i omezení 300,-Kč na den.
- Bang & Olufsen – strážníci mají 3 000,-Kč na měsíc.
- DEZA – také 3 000,-Kč na měsíc.

Limity jsou nastaveny pro všechny pracovníky stejně. Vyčerpaná částka se strhne ze mzdy na konci měsíce při účetní a mzdové uzávěrce. Finanční limit je ve všech případech možné čerpat i v bufetu.

#### 4.2.4.4 Nabídka obědového menu

Tabulka 4.4 Výběr a cena menu

Podnik	Výběr menu	Celková cena obědu (Kč)	Cena obědu pro zaměstnance (Kč)	Cena obědu, kterou hradí zaměstnavatel (Kč)	Příspěvek zaměstnavatele (%)
Tatra	1,2	71,50	28,50	43,00	60
	3	64,00	25,50	38,50	60
	Minutka	93,00	39,00	54,00	58
Hyundai	1,2,3	83,30	25,00	58,30	70
	4,5,6	150,00	45,00	105,00	70
	7	76,66	23,00	53,67	70
VOP	1,2	80,00	20,00	60,00	75
Krásno	1,2	65,00	24,00	41,00	63
Bang & Olufsen	1	57,70	26,00	31,23	54
	2,3,4	54,50	25,00	29,50	54
	5	48,00	22,00	26,00	54
	Minutka	67,70	30,00	37,70	55
KIA	1,2,4,5	71,39 (2,60 EUR)	24,99	46,4	65
	1	93,36 (3,4 EUR)	32,68	60,68	65
DEZA	1,2,3,4,5,6,7	Individuálně vykalkulovaná	Individuální pro každý pokrm	-	-

(Zdroj: vlastní zpracování)

Každé menu zahrnuje polévku, hlavní jídlo, salát případně moučník a nápoj.

Tatra nabízí od pondělí do čtvrtka 3 hlavní jídla, z toho jedno bezmasé za sníženou cenu. Zaměstnanci, kteří si z denní nabídky nic nevyberou nebo nestihnou objednat jídlo, mají možnost zvolit minutku, která se vaří od pondělí do pátku. V pátek jsou na výběr 4 hlavní jídla.

Hyundai poskytuje zaměstnancům celkem 7 hlavních jídel. Patří zde tři hlavní česká jídla, která stojí zaměstnance 25,- Kč, jedno bezmasé menu o dvě koruny levnější a tři nadstandardní korejská menu, která využívají především administrativní pracovníci. Nabídka jídel bývá obohacena programy, jako je program Zdravý trend, Zahraniční kuchyně apod.

V podniku VOP je na výběr ze dvou obědů, které jsou za stejnou částku. Minimálně čtyřikrát do týdne je bezmasé či bezlepkové jídlo.

Podnik Krásno nabízí svým zaměstnancům vždy jedno teplé jídlo a druhé studené jako jsou například těstovinové saláty. Obě jídla jsou stejně drahá.

Bang & Olufsen nabízí 5 menu. Jedno menu je za 26,-Kč další tři chody za stejnou cenu 25,-Kč, salát za 22,-Kč a minutka dle výběru za 30,-Kč.

KIA strážníkům nabízí 6 druhů menu z toho jedno je vždy korejské. České menu stojí 25,-Kč a korejské 33,-Kč.

V podniku DEZA připravují 7 druhů jídel, z toho 3 klasická jídla, dietní, výběrové jídlo, zeleninové talíře a vlastní výběr zeleniny. Vše je pokládáno za hlavní jídlo. Cena obědu je různá tzn., že na každý oběd se cena vykalkuluje individuálně. Od nákladů na suroviny se odečte příspěvek zaměstnavatele, který je vždy ve výši 12,-Kč a zbytek zaplatí zaměstnanec.

#### **4.2.4.5 Rozšířená nabídka**

1. Tato část je zaměřena na počet polévek, z kterých si zaměstnanec může vybrat a na možnost zakoupení polévky samostatně.

Polévka lze zakoupit samostatně v podniku:

- Tatra, zaměstnanci si mohou vybrat ze dvou polévek za cenu 2,50,-Kč.

- Hyundai vaří denně 3 polévky z toho jedna je vždy korejská. Ceny těchto dvou druhů polévek pro zaměstnance jsou 15,-Kč a v ceně je jsou zahrnuty dva kusy pečiva a nápoj 0,2l, je v ceně polévky. Samostatně se dá koupit za 20,-Kč tzv. svačtinová polévka včetně dvou kusů pečiva bez nápoje.
- Bang & Olufsen nabízí dva druhy polévek za cenu 7,70,-Kč.
- KIA vaří dvě polévky za plnou cenu 27,46,-Kč (1 EURO). Zaměstnavatel nepřispívá na polévku zakoupenou samostatně.
- DEZA vaří dvě polévky a umožňuje koupení polévky samostatně tak jako u jiných jídel za kalkulovanou cenu.

Podnik VOP a Krásno vaří pouze jednu polévku, která je vždy neoddělitelnou součástí menu.

2. Druhá část rozšířené nabídky se zabývá poskytováním snídaní, večeří a možností dokoupení salátu případně dezertu.
  - Tatra připravuje kolem 80 večeří za týden za cenu 26,-Kč. Snídaně nemají.
  - Obě externí firmy, které zajišťují stravování pro Hyundai, připravují snídaně i večeře. Ceny jsou individuální a u českého provozovatele nejsou ceny dotované.
  - Podnik krásno nabízí ze dvou jídel snídaní i večeří v cenovém rozpětí 16,-Kč až 24,-Kč. Záleží na výběru.
  - V podniku Bang & Olufsen je také možnost jak snídaně, tak večeře. Cena večeře je 27,50,-Kč a snídaně záleží na výběru.
  - V podniku KIA připravují obojí.
  - DEZA vaří večeře, cena je individuálně kalkulovaná.
  - Podnik VOP nevaří večeře ani nechystá snídaně.

Dokoupit si salát navíc k menu nebo samostatně mohou zaměstnanci Bang & Olufsen za 6,- Kč a také zaměstnanci v podniku Hyundai, KIA a DEZA. Cena se odvíjí podle množství.

V podniku Tatra, VOP a Krásno není možné kupovat salát či dezert zvlášť. Je pouze součástí k menu.

### 3. Stravování o víkendu

V podniku Krásno mají zaměstnanci studený chod s pečivem každý víkend za 5,-Kč. Bang & Olufsen vaří dle potřeby je to kolem 5 měsíců v roce polévku a dvě jídla. Tatra a VOP nevaří, ale je možné zakoupit si mraženou stravu, kterou si zaměstnanec ohřeje v mikrovlnné troubě. V podniku Hyundai vaří pouze dopoledne korejská externí firma. Zaměstnanci v podniku Hyundai a KIA dostávají stravenky a také si můžou zakoupit například bagety, sendviče, cukrovinky z automatů. DEZA vaří o víkendu nepřetržitě. Nabízí dvě hlavní jídla a chystá zeleninové talíře. Polévka je na výběr jedna.

#### 4.2.4.6 Likvidace zbytků jídla

Pro zbytky jídla si jezdí do podniku Tatra a Hyundai externí firmy, které odvázejí jídlo každý den. Bang & Olufsen rovněž využívá externí firmu, která přijíždí dvakrát za týden a z podniku KIA odváží zbytky 3x týdně.

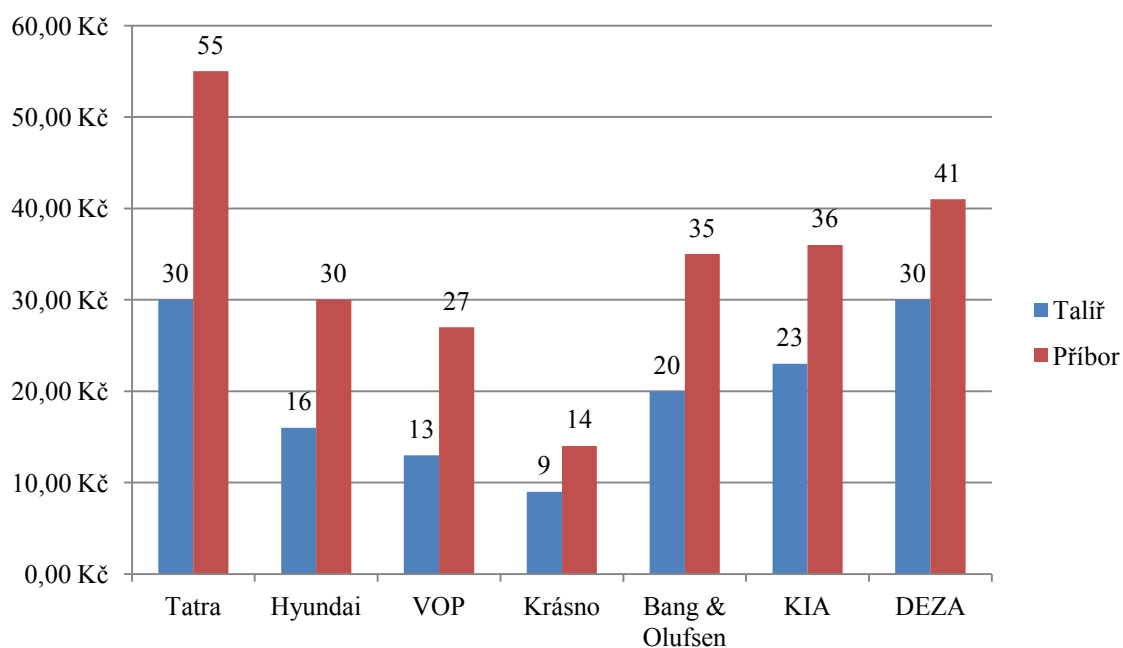
Firma Krásno má uzavřenou smlouvu se soukromníkem, který má dobytek a jezdí si pro nesnědená jídla denně.

VOP a DEZA používá na zbytky jídel drtičku a likvidaci jídel si zajišťuje sama.

#### 4.2.5 Nádobí

V tomto bodě bylo zjišťováno, jak často a za kolik se pořizuje plytký porcelánový talíř s průměrem okolo 25 cm a nerezový příbor, tedy nůž, vidlička a lžíce. Ceny jsou rozdílné i v případě, kdy podniky nakupují ve stejném obchodě. Záleží totiž na typu zboží, které používají a na případném sjednání množstevní slevy.

Graf 4.3 Náklady na pořízení talíře a příboru



(Zdroj: vlastní zpracování)

### **Talíř**

Nejvyšší pořizovací náklady byly zaznamenány u podniku Tatra a DEZA, kdy jeden talíř je koupen v hodnotě 30,-Kč.

Nejnižší pořizovací náklady na talíř má podnik Krásno. Jeden talíř stojí 9,-Kč.

Průměrná hodnota jednoho pořízeného talíře je 20,-Kč.

### **Příbor**

Stejně jako v případě talířů tak i v případě jednoho příboru má největší pořizovací náklady podnik Tatra. Příbor je nakupován za cenu 55,-Kč.

Nejméně za jeden příbor zaplatí podnik Krásno, 14,-Kč.

Průměrné náklady na pořízení jednoho příboru jsou 34,-Kč.

Tatra pořizuje nádobí v podniku ve skladě LAKAR s. r. o, se sídlem v Novém Jičíně. Nádobí dokupují podle potřeby.



Hyundai – nakupuje od MB – SVING s.r.o.

VOP nakupuje dvakrát za rok ve skladě LAKAR s. r. o., který sídlí v Novém Jičíně v blízkosti podniku.

Krásno nakupuje jednou za rok v MB – SVING s.r.o. ve Valašském Meziříčí.

Bang & Olufsen pořizuje nádobí podle potřeby např.: velkoobchod MAKRO Cash & Carry ČR s.r.o. v Ostravě, MB – SVING s.r.o. ve Valašském Meziříčí, naposledy dokupovali nádobí v obchodním řetězci Kaufland Česká republika v.o.s. v Kopřivnici.

KIA – nakupují ve velkoobchodě METRO Cash & Carry SR s.r.o.

DEZA – obstarává nádobí jednou za rok v prodejně HOFMANN MORAVIA s.r.o. ve Valašském Meziříčí.

Ve všech podnicích kromě podniku Krásno se často potýkají s krádeží příborů a z tohoto důvodu dochází k častějším nákupům. Podnik Krásno má v jídelně nainstalované kamery a zaměstnanci si nedovolí nic odcizit. Bang & Olufsen potřebují v poslední době často dokupovat nádobí z důvodu nabírání nových zaměstnanců.

Žádná porovnávaná firma neeviduje, kolik zaplatí za nové nádobí. Pouze VOP uvedla, že za dokupování nádobí zaplatí co půl roku kolem 2 000,-Kč a DEZA za rok utratí za nádobí okolo 30 000,- Kč.

#### **4.2.6 Objednávkový systém**

Správně zavedený objednávkový systém usnadňuje průběh stravování v každém podniku. Kuchaři mají přehled o tom, kolik porcí uvařit, jaké množství surovin nakoupit, aby nezůstávalo tolik zbytků jako při odhadování porcí. Zaměstnanci nemusejí mít obavu z nedostupnosti jídla, na které mají chuť.

Objednávkový systém je zaveden v podniku Tatra, VOP, Krásno, Bang & Olufsen, KIA, DEZA a Krásno. Objednávkový systém funguje přes zaměstnaneckou kartu, která se přiloží k terminálu a zvolí se pokrm.

Objednávat jídla přes internet mohou zaměstnanci z podniku Tatra, VOP, Krásno a KIA.

Jako jediný podnik, který nemá objednávkový systém je Hyundai. Porce odhadují podle dlouhodobých zkušeností, kdy ví jaký je zájem o vařená jídla. Speciálním případem je DEZA. Objednávkový systém v podniku DEZA je hodně málo využíván. Hlavní výdejna, kterou navštěvuje nejvíce strážníků, funguje jako restaurační zařízení a není tedy potřeba jídlo objednávat. Objednávají se pouze dietní jídla, ale i bez objednání jsou většinou k dispozici. Jeho další velká nevýhoda se týká zrušení jídla, které je nastaveno do 8:30 a to už je pro přípravu některých pokrmů pozdě. Porce tedy odhadují podle systému, ve kterém sledují, kolik lidí projde ráno branou, podle svátků nebo dne kdy se vaří. Sledují i záznam z předchozích šesti týdnů, ve kterém mají přehled, kolik se kterého jídla prodalo. Další dvě výdejny navštěvuje méně strážníků a jídlo je potřeba objednat.

#### **4.2.6.1 Možnost objednávání a zrušení jídla**

Na měsíc dopředu se dá objednávat v podniku Bang & Olufsen a Krásno. Tatra a DEZA umožňuje objednávání na dva týdny dopředu a v podniku VOP a KIA se dá objednávat na týden dopředu.

Nejbližší oběd lze nejpozději objednat či zrušit v podniku Krásno a KIA 24 hodin dopředu, v Tatře do 24:00, ve společnosti VOP do 7:30, v podniku DEZA do 8:30 a ve společnosti Bang & Olufsen do 6:00 hodin, přičemž zrušit lze nejpozději do 14:00 předešlého dne.

Tatra, VOP, KIA i DEZA mají burzu obědů, která umožňuje nabídnout jídlo někomu jinému v situaci, kdy už nelze zrušit. V případě, kdy ho nikdo nekoupí, částka za jídlo bude zaplacená objednatel. V druhém případě, kdy si jídlo koupí někdo jiný, bude tato povinnost přenesena. Burza obědů v podniku DEZA postrádá svůj účel, jelikož je možnost jídlo zrušit do 8:30, anebo jídlo zrušit telefonicky.

#### **4.2.7 Stravenky**

Stravenky poskytuje pouze podnik Hyundai a KIA.

Hyundai poskytuje stravenky zaměstnancům v případě mimořádné události jako je uzavření jídelny, přesčasové směny. Hodnota poskytnuté stravenky je ve výši 80,-Kč. Zaměstnavatel přispívá na stravenku 44,-Kč a zbytek 36,-Kč hradí zaměstnanec. KIA poskytuje stravenky pro zaměstnance, kteří se nechtějí stravovat v podnikové jídelně. Stravenku obdrží v hodnotě 3 EUR, zaměstnavatel přispívá 55%. V obou případech jsou poskytovány stravenky Sodexo.

#### **4.2.8 Bufety, automaty**

Společnosti se starají o své zaměstnance i tím způsobem, že jim umožní zakoupit si jídlo v podnikovém bufetu nebo v automatu.

Ve všech bufetech, které jsou umístěné v podnicích je možno platit zaměstnaneckou kartou, a v žádném nelze zaplatit platební kartou. Bufety jsou o víkendu zavřené. Výjimkou je Bang & Olufsen. Jejich bufet je otevřen o víkendech, kdy se zrovna vaří.

Tatra má 3 bufety. Otevřeno je od 5:00 do 8:30 a od 10:00 do 12:30. V bufetech se dá koupit některé zboží levněji než např. v obchodním řetězci Kauflnad. Levněji zde mohou zaměstnanci kupovat např.: minerální vody nebo kávu. Automaty nejsou v Tatře žádné.

Hyundai má 7 bufetů z toho jeden je korejský. Otevřené je kromě víkendu nepřetržitě. Některé zboží je v porovnání s běžným obchodem dražší, některé levnější. Snaží se dávat akce na nepreferovanější skupiny výrobků a celkově mají v objektu umístěných 30 automatů na různé zboží od kávy po cukrovinky.

VOP nemá žádný bufet ani automat.

Krásno má v podniku jeden bufet se srovnatelnými cenami jako v obchodě. Otevírací doba je od 10:15 do 12:30 a od 13:15 do 14:00 V Krásnu je umístěno 5 automatů.

Jeden bufet se nachází v podniku Bang & Olufsen. Otevřeno je od 5:30 do 14:00. Ve srovnání s obchodem, jako je Kaufland, je většinou dražší. Automaty mají 4 a to na bagety, cukrovinky a různé slazené nápoje a kávu.

KIA má také jeden bufet s nepřetržitým provozem, výjimkou jsou víkendy. Ceny zboží jsou oproti obchodu o něco dražší. Mají 7 automatů jako např.: na kávu, slazené nápoje bagety apod.

DEZA má tři bufety kdy otevírací doby jsou od 7:00 do 13:00, druhý bufet má otevřeno od 5:50 do 14:30 a poslední od 8:00 do 13:00. Mají srovnatelné ceny nebo nižší než obchod, jelikož prodávají za tolik, za kolik zboží pořizují. V DEZE se nachází 6 automatů na kávu, cukrovinky, bagety a další.

### 4.3 Shrnutí zásadních výsledků komparace

Jídelnu v Tatře navštěvuje 49 % strážníků. Tatra se ze sedmi komparovaných podniků umístila na 5. místě. Tento výsledek není pro podnik příznivý, v podniku se stravuje téměř polovina zaměstnanců a podnik se snaží o zvýšení počtu strážníků. Nejlépe dopadla DEZA, 90 % zaměstnanců se stravuje v jídelně. VOP a Hyundai má 66 % strážníků.

V oblasti zaměstnávání personálu si Tatra vede velmi dobře. Umístila se na 2. místě, kdy pro zajištění stravování pro 1 138 strážníků potřebuje 1,49 % personálu. Lépe než Tatra si vedl podnik VOP, který potřebuje pro zajištění chodu pouze 1 % zaměstnanců. Tento podnik však pocítuje potřebu dalšího pracovníka.

Další důležitým údajem je přesun pracovníka z nejvzdálenějšího pracoviště do nejbližší výdejny. V tomto směru nemá Tatra strategické umístění výdejen. Pracovníkovi, který má nejvzdálenější pracoviště, bude trvat cesta z pracoviště do výdejny 9 minut. Podle informací jsou na těchto pracovních pozicích zaměstnanci kovářny, kteří se především z tohoto důvodu nestravují v závodní jídelně. Tatra se umístila na 6. místě. Minutu déle to bude trvat pracovníkovi z podniku VOP. Nejlépe zorganizované výdejní místa má podnik Hyundai. Na každé hale se nachází výdejna a zaměstnanec z nejvzdálenějšího pracoviště půjde do výdejny maximálně 3 minuty.

Doba přesunu nemusí být vždy rozhodující, důležitý je také čas na obědovou přestávku a přesun zpátky na pracoviště. Zaměstnanec Tatry bude mít na oběd 12 minut čistého času. Tatra se spolu s podnikem Bang & Olufsen umístila na 5. místě. Nejméně času bude mít pracovník v podniku VOP, 10 minut.

Při zjišťování jaká je kvalita jídla v podnicích si Tatra vedla velmi dobře. Spolu s podnikem Bang & Olufsen se umístili na 2. místě. Oba dva podniky vaří z 97 % z čerstvých surovin, zbylé 3 % jsou polotovary. Podnik VOP nepoužívá žádné polotovary a vaří vše sám např.: vývary, knedlíky apod.

Poskytování a výše příspěvku závisí pouze na zaměstnavateli. Bylo zjišťováno, kolik procent na stravování podniky přispívají. Tatra se umístila na 5. místě, kdy zaměstnavatel přispívá na oběd 60 % z celkové ceny obědu. Nejlépe dopadl podnik VOP. Zaměstnavatel přispívá 75 % z celkové ceny obědu a podniku Hyundai 70 % z celkové částky. Nejméně přispívá zaměstnavatel v podniku Bang & Olufsen a to 54 %.

Porovnáním s dalšími podniky bylo zjištěno, že cena jednoho hlavního jídla s polévkou je pro zaměstnance v podniku Tatra nejvyšší. Zaměstnanec zaplatí za hlavní jídlo s polévkou 28,50,-Kč. Nejlevnější obědy mají zaměstnanci z podniku VOP, cena je 20,-Kč. Průměrná cena menu je 25,-Kč.

Další část se zabývá pořizovacími náklady na klasický plytký, porcelánový talíř s průměrem 25 cm a pořizovacími náklady na příbor. Tatra a DEZA nakupuje nejdražší talíře za cenu 30,-Kč. Tatra zároveň nakupuje nejdražší příbory. Jeden příbor stojí 55,-Kč. Nejlevnější pořizovací náklady má podnik VOP. Za jeden talíř zaplatí 9,-Kč a za příbor 34,-Kč.

#### **4.3.1 Výhody stravování v podniku Tatra**

- Tatra se snaží vyjít vstříc zaměstnancům, kteří nechtějí polévku. Nabízí jim možnost objednat si hlavní jídlo bez ní. Polévka jde zakoupit i samostatně. Výhodné je to i pro podnik, jelikož má přehled kolik polévek uvařit a nezůstává tolik zbytků.
- Dalším přínosem pro zaměstnance je burza obědů, kdy už nelze jídlo zrušit a zaměstnanec jej může nabídnout v burze někomu jinému.
- Objednávání přes internet, umožňuje objednávat z pohodlí domova i z mobilního telefonu.
- Stravování zajišťuje jen 1,49 % personálu Tatry.
- Závodní jídelna vaří z kvalitních surovin od lokálních dodavatelů a polotvary používá minimálně.

#### **4.3.2 Nevýhody stravování v podniku Tatra**

- Podnik Tatra vaří v zastaralé budově a kuchyni. Budova, kde je kuchyně umístěná, je 35 let stará.
- Zaměstnancům z kovárny, trvá cesta do nejbližší výdejny 9 minut.
- V podniku je 49 % stravovanost oproti ostatním porovnávaným podnikům vnímána jako nízká.

- Vysoké pořizovací náklady na talíře a příbory oproti ostatním podnikům.
- Časté krádeže příborů a časté dokupování.

#### **4.4 Návrh na zlepšení**

Stravovanost v podniku Tatra je oproti ostatním podnikům nízká a bylo by možné ji zvýšit:

- Snížením ceny jídla z 28,50,-Kč na 25,-Kč. Tímto by mohly vzrůst počty objednávaných porcí. Při větším odběru porcí se sníží fixní náklady na jedno jídlo. Náklady na cenu jídla by mohly být dále sníženy např.: vyjednáváním lepších smluvních podmínek s dodavateli nebo změnou dodavatelů. Dále by stálo zvážit poskytování vyšší dotace ze strany zaměstnavatele.
- Nejdelší doba na přesun zaměstnanců do hlavní jídelny trvá 9 minut a to konkrétně zaměstnancům kovárny. Pro vzdálené pracoviště by přicházelo v úvahu zjistit jejich zájem o dovoz teplé stravy přímo na pracoviště a toto poté realizovat.
- Pro zvýšení zájmu zaměstnanců může také posloužit větší propagace jídla. Na viditelném místě, jako je vstup do závodu, by mohl být k dispozici jídelní lístek. Měl by být k dostání s časovým předstihem a např. s vizualizací některých jídel. Jídelní lístky by byly dodány v určitém počtu i na jednotlivá pracoviště.
- Bylo zjištěno, že v objektu Tatra jsou v provozu tři bufety, ve kterých zaměstnanci mohou zakoupit i teplou stravu a rychle se najíst. Bufety působí jako konkurence proti hlavní jídelně. Je předpoklad, že omezením výdeje teplé stravy v bufetech, by došlo ke zvýšení zájmu o stravování v závodní jídelně.

Další zlepšení je možné provést snížením nákladů na pořízení nádobí. Podnik nakupuje nejdražší talíře a příbory. Ostatní gastronomické potřeby nebyly zjišťovány. Stálo by v úvahu udělat srovnání cen u současných prodejců, případně vyjednat se stávajícími prodejci množstevní slevy. Podnik zaznamenává pravidelné ztráty, především příborů. Tuto situaci velice dobře vyřešil podnik Krásno instalací kamerového systému. Po zavedení tohoto opatření nedochází k žádným krádežím příborů ani jiného nádobí. Podnik Tatra by mohl zkušebně nainstalovat atrapy kamer a po vyhodnocení situace se rozhodnout pro jejich ponechání nebo pořízení funkčního kamerového systému. Pořizovací cena atrapy je 200,-Kč.

## 5. Závěr

Tato bakalářská práce měla za cíl zjistit informace o zajištění závodního stravování v minimálně pěti výrobních společnostech a na závěr je porovnat se stravováním v podniku TATRA TRUCKS a.s. Pro porovnání bylo osloveno více podniků, kdy se podařilo zjistit podrobné informace u šesti z nich. Šetření bylo zaměřeno výhradně na výrobní podniky, situované v Moravskoslezském a Zlínském kraji a jeden podnik pro porovnání na Slovenku. Úroveň a kvalitu závodního stravování ovlivňuje spousta faktorů, proto bylo šetření rozčleněno do několika okruhů.

Šetřením a porovnáním hlavních ukazatelů vyplynulo, že TATRA TRUCKS a.s. má kvalitní stravování podpořené velice dobře propracovaným objednávkovým systémem. Kvalita stravování je daná výběrem tří hlavních jídel, z toho jedno je bezmasé. V závodní jídelně se vaří z kvalitních čerstvých surovin, které poskytují lokální dodavatelé. Snaží se omezovat používání polotovarů. Objednávkový systém umožňuje připravit přesný počet porcí a to nejen hlavního jídla ale i množství polévky. Zaměstnanci mají možnost svůj oběd nabídnout na burze a nenechat jej tak propadnout. Podnik se snaží zaměstnancům vyhovět i jinými způsoby jako je příprava bezmasých hlavních chodů, minutek, možnost zakoupení teplé stravy v bufetech, ohřívání stravy v mikrovlnných troubách a mnohé další výhody.

Naopak není plně využita kapacita závodního stravování, to využívá necelá polovina zaměstnanců. Porovnáním bylo zjištěno, že TATRA TRUCKS a.s. má nejvyšší ceny menu, kterou musí zaměstnanec zaplatit. Pracovník má možnost si zakoupit teplou stravu v bufetech nebo si ohřát vlastní stravu v mikrovlnné troubě přímo na pracovišti. Navrhovaná řešení by mohla vzbudit větší zájem o závodní stravování.

Změny jsou zaměřené na zvýšení stravovanosti a to pomocí snížením ceny menu, které stojí 28,50,-Kč na 25,-Kč. Tuto změnu bude možné provést při vyjednání lepších platebních podmínek na nákup surovin se stávajícími dodavateli nebo porovnáním a volbou výhodnějších dodavatelů surovin. Snížit cenu pro zaměstnance mohou i vyšší dotace od zaměstnavatele. Dále bylo navrženo řešení pro zaměstnance kovárny, kteří mají nejdelší dobu na přesun do výdejního místa. Mohly by jim být dováženy teplé obědy přímo na pracoviště. Další návrhy na zlepšení se týkají krádeže nádobí, především příborů. Podniku je navrženo nainstalovat atrapy kamer, které by tomuto problému měly zabránit.

## Seznam použité literatury

- [1] HORNER, Susan. *Cestovní ruch, ubytování a stravování, využití volného času: [aplikovaný marketing služeb]*. Praha: Grada, 2003, 486 s. ISBN 80-247-0202-9.
- [2] MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Praha: C. H. Beck, 2010, 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1.
- [3] MATEJKA, Mikuláš a Irena BALAGOVÁ. *Technologie přípravy pokrmů I: Učebnice pro kuchaře a číšníky*. 4. čes., upravené vyd. Praha: Merkur, 1993. ISBN 80-703-2170-9.
- [4] NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Irena BALAGOVÁ. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012, 271 s. ISBN 978-80-247-4091-1.
- [5] RYGLOVÁ, Kateřina, Michal BURIAN a Ida VAJČNEROVÁ. *Cestovní ruch - podnikatelské principy a příležitosti v praxi*. Praha: Grada, 2011, 216 s. ISBN 978-80-247-4039-3.
- [6] SALAČ, Gustav. *Stolničení*. Vyd. 1. Praha: Fortuna, 1996, 217 s. ISBN 80-716-8333-7.
- [7] SEDLÁČKOVÁ, Hana a Pavel OTOUPAL. *Technologie přípravy pokrmů I: učebnice pro střední odborná učiliště, učební obory kuchař-kuchařka, kuchař-číšník, číšník-servírka a pro hotelové školy*. 3., přeprac. vyd. Praha: Fortuna, 2004, 85 s. ISBN 80-716-8912-2.
- [8] ŠIKÝŘ, Martin a Irena BALAGOVÁ. *Personalistika pro manažery a personalisty: Učebnice pro kuchaře a číšníky*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012, 207 s. ISBN 978-80-247-4151-2.
- [9] TURECKIOVÁ, Michaela. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2004, 168 s. ISBN 80-247-0405-6.
- [10] VÍTKOVÁ Marcela. *Kvalitní stravování jako sociální služba*. 1.vyd. Hradec Králové: GAUDEAMUS, 2006. 160 s. ISBN 80-7041-464-2.



## Seznam internetových zdrojů

- [1] KLÍMA, Michael. *Gastronomie* [online]. 2005-08-11 [cit. 2013-12-18]. Dostupné z: <http://hostovka.cz/clanek.php?clanek=61>
- [2] BUBÁK, Zdeněk. *Jak nás hýčkají? Které zaměstnanecké výhody letos frčí* [online]. 2013-08-15 [cit. 2014-01-10]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/zamestnani/259044-jak-nas-hyckaji-ktere-zamestnanecke-vyhody-letos-frci>
- [3] *Pohostinství a ubytování* [online]. © 2010 [cit. 2014-01-13]. Dostupné z: <http://www.esipa.cz/sbirka/sbsrv.dll/sezn?DR=OK&SORT=CP&ROK=0&OK=D55000>
- [4] *Hygiena potravin* [online]. 2004-04-29, 2010-09-30 [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/food\\_safety/veterinary\\_checks\\_and\\_food\\_hygiene/f84001\\_cs.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/food_safety/veterinary_checks_and_food_hygiene/f84001_cs.htm)
- [5] *Úplný výpis z obchodního rejstříku: TATRA TRUCKS a.s., B 10443 vedená u Krajského soudu v Ostravě* [online]. © 2012-2014 [cit. 2014-02-27]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-vypis?subjektId=isror%3a28515&typ=actual&klic=z5h8d>
- [6] *TATRA TRUCKS a.s.* [online]. © 2013 [cit. 2014-02-18]. Dostupné z: <http://www.tatra.cz/>

## Seznam zkratk

CSR – společenská odpovědnost firem

HACCP – Systém kritických bodů

OKEČ – oborové klasifikace ekonomických činností

## Prohlášení o využití výsledků diplomové (bakalářské) práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou (bakalářskou) práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou (bakalářskou) práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová (bakalářská) práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové (bakalářské) práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové (bakalářské) práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou (bakalářskou) práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne .....

.....

jméno a příjmení studenta

## **Seznam příloh**

Příloha č. 1 – Vedení společnosti TATRA TRUCKS a.s.

Příloha č. 2 – Úsek správy a administrativy TATRA TRUCKS a.s.

Příloha č. 3 – Dotazníkové šetření